

261



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ACATLAN”

“Proceso Escalonario en los Trabajadores de Banca y Credito”

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :

Arturo Noé Velázquez Martínez



MEXICO, D. F.

1938

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# PROCESO ESCALAFONARIO EN LOS TRABAJADORES DE BANCA Y CREDITO

## I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	... 1
I. ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1 Formación de clase	... 3
1.2 La discriminación Constitucional hasta la sindicalización de 1982	... 8
1.3 Empleados o trabajadores	... 15
II. REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES	
2.1 Vicios Constitucionales	... 18
2.2 Del Reglamento	... 20
2.3 Bases de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros	... 23
III. FACTORES BASICOS ESCALAFONARIOS	
3.1 Palabras preliminares	... 33
3.2 Antigüedad	... 36
3.2.1 Manejo en la Ley Federal del Trabajo	... 38
3.2.2 La Ley de 1931	... 41
3.3 Capacidad	... 44
3.3.1 Concepto	... 44
3.3.2 Fundamento Constitucional	... 45
3.3.3 La capacidad en sentido positivo	... 46
3.3.4 Punto de partida del conflicto	... 47
3.3.5 Del escalafón ciego y circulares de la C.N.B.S.	... 49
3.3.6 De la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional	... 52

	Pág.
3.3.7 Del Reglamento Bancario	... 54
3.3.8 Preceptos de la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación	... 57
3.3.9 Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito	... 63
<b>IV. LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL</b>	
4.1 Contenido	... 66
4.2 Curioso complemento	... 68
4.3 Reglas Generales	... 70
4.4 Formación de la Comisión Mixta de Escalafón	... 74
4.5 Del escalafón	... 75
<b>V. COMISION MIXTA DE ESCALAFON</b>	
5.1 Manejo en la Ley Burocrática	... 79
5.2 Manejo en la Ley Federal del Trabajo	... 80
<b>VI. FORMACION DEL CATALOGO GENERAL DE PUESTOS</b>	
6.1 Consideraciones sobre el Catálogo General de Puestos	... 83
6.2 Proposición sobre Catálogo General de Puestos	... 88
6.3 Aplicación de la proposición de Catálogo General de Puestos	... 118
<b>CONSIDERACIONES FINALES</b>	... 125
<b>CONCLUSIONES</b>	... 128
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	... 129

## I N T R O D U C C I O N

Una efervescencia empezó a fluir durante el año de 1982 y 1983, a partir del acto de nacionalización de la banca, los grupos sindicales se tornaron activos y empezaron a penetrar en la mente de sus afiliados.

Como consecuencia de este fenómeno fui arrastrado y de improviso ya me encontraba dentro de él participando activamente, debido quizás, al gran número de atropellos que pasaban ante mis ojos. Hasta que por fin llegué a una mesa de negociaciones en donde se conjugaban diversos aspectos: lucha política e ideológica, conocimientos y sagacidad para la negociación. La experiencia fue de lo más variada y va del análisis de la antigua reglamentación hasta la actual.

Los trabajadores bancarios empezamos a conocer y a ejercitar una serie de derechos que antes no se podían ejercer, entre ellos el derecho al ascenso, que es donde nace la idea del presente trabajo.

Está planteado precisamente para los trabajadores bancarios, ya que considero que son ellos a quienes deben dirigirse de una forma sencilla y práctica, la exposición del trabajo no es precisamente lo que se aplica en la realidad en materia de escalafón; sin embargo, creo que debiera ser lo que expongo mínimamente.

Para ello presento un análisis histórico teniendo en cuenta aspectos clasistas y aspectos regulativos laborales y considero que, quien tiene conocimiento de la historia, tiene conocimiento sobre sí mismo, por ello su conocimiento es básico, de sus antecedentes, que son el resultado del marco actual y fundamental para la comprensión de la realidad en el entorno social.

Posteriormente, paso al análisis de lo que fuera el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, mismo que también forma parte de la historia y que ahora ha pasado a mejor vida.

No es gratuito que tenga que resurgir la vieja rencilla sobre los factores de mayor peso: la antigüedad y la capacidad; así planteó la

posición de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que son la base fundamental del Derecho del Trabajo en nuestro País.

La existencia de estructuras para el ejercicio del derecho al ascenso es fundamental, de lo contrario sólo existirían en la Ley y no como una realidad para los trabajadores, es además la exposición fundamental de este trabajo que pretende dar alguna idea de lo que debiera ser una realidad escalafonaria para los trabajadores de banca y crédito.

No paso por alto la idea de que, este trabajo pronto será superado, ya que el ámbito laboral bancario aún pertenece a lo inexplorado, pero cada día llama más la atención a especialistas y lo que es mejor, a los mismos trabajadores bancarios.

## I. ANTECEDENTES HISTORICOS

### 1.1 FORMACION DE CLASE

En México, los trabajadores bancarios como elementos de clase, tienen su historia, aunque reconocerla no implica motivo de vergüenza, todo lo contrario, en la actualidad no juegan un papel destacado, al menos como motora de movimientos sociales.

Si pecamos de ser marxistas puros, diríamos que el motor de la historia es la lucha de clases, entonces hablamos estrictamente de proletariado y burguesía, pero si salimos un poco de la pureza de algunos marxistas dogmáticos y les hacemos caso a los subsecuentes ideólogos no tan puros, que ven en las ideas de Marx, un reconocimiento a la existencia de otras clases dentro de esas clases polares.

"Las demás perecen y desaparecen con la gran industria; el proletariado en cambio, es un producto genuino y peculiar. Los elementos de las clases medias, el pequeño industrial, el pequeño comerciante, el artesano, el labriego, todos luchan contra la burguesía para salvar de la ruina su existencia como clase. No son pues, revolucionarios, sino conservadores. Más todavía, reaccionarios, pues pretenden volver atrás la rueda de la historia". <sup>1/</sup>

Así hablamos de la clase "pequeño burguesa", término que también se le ha concedido y que a través de la historia ha jugado un papel más que importante, aunque no siempre para bien, ya que ha tomado mates de control y manejo por quienes dirigen los destinos económicos e ideológicos de nuestra sociedad.

Luego entonces, ¿de dónde venimos y qué somos en el contexto contemporáneo?

Tenemos que volver los ojos a la historia;

"...los primeros tipos sociales que van a formar lo que más tarde iba a denominarse clase media: abogados, alguaciles, escribanos, vendedores de joyas, empleados del virreinato, es decir, los criollos".

<sup>2/</sup>

<sup>1/</sup> Mitos y Fantasías de la Clase Media en México. Gabriel Careaga. Cuadernos de Joaquín Mortiz. México, 1980, 8a. ed. Pág. 17

<sup>2/</sup> Ibid. Pág. 41

Producto de la conquista y nueva generación en nuestro naciente País, que apenas lograba tener identidad; la nueva sociedad dominada por españoles, empieza creando básicamente gente destinada al servicio. Ellos mismos serán los protagonistas de la historia al inconformarse e intentar crear una identidad propia (es el caso de la revuelta --criolla que no fue vista con buenos ojos), así hablamos del cura Rivaldo, de Mina e Iturbide y otros tantos, primeros asomos de una independencia que luego les quedaría grande, porque al paso del tiempo volverían al servilismo.

"Así pues, en la sociedad mexicana se va configurando el carácter -- inútil de la empleomanía o la burocracia que no es racional, sino -- por el contrario, entorpece todos los asuntos públicos". 3/

A partir de ello se va definiendo su modo de pensar, de cómo obtener las cosas con facilidad o que no sea bajo grandes sacrificios, de incluso navegar en dos aguas y de estar finalmente en la que más le favorezca, ya sea desde el punto de vista económico o político, hasta lo más mínimo como son las comodidades en casa. Así se va definiendo su ideología como clase media, porque aunque parezca mentira, en un grupo tan cambiante y que se adecua al momento, ya sea dando saltos o alineándose y ser conformista que da como reflejo su idiosincrasia.

"Cuando la conciencia de clase esté en relación con la propia situación del individuo por luchar en términos de interés colectivo, en una organización política, con información política, se dirá que tiene conciencia de su situación histórico social". 4/

Aunque el concepto es bastante restrictivo en el sentido de que no solamente la militancia política con información política da como resultado la conciencia social, sino que se va conformando con una serie de factores de carácter histórico que obedecen a su formación como clase, ya sean educativos, económicos y en última instancia, sociales. Ya que la ideología es la base de su sostenimiento como clase, en virtud de que obedece a una serie de principios que son ba---

3/ Ibid. Pág. 54

4/ Ibid. Pág. 23

luarte de cada uno de sus individuos que la conforman.

"...a la pequeña burguesía clase media no le interesa organizarse en función de la transformación de toda la sociedad; Sino que sólo le interesa su mezquino y pequeño mundo privado; en ese mundo no aparecen ni las necesidades históricas ni los problemas políticos y económicos, es en el fondo un escenario ahistórico". 5/

Ratificamos así, que se trata de una clase en la que se apoya el desarrollo de una economía capitalista tendente a un movimiento acelerado, ya que es ella quien hará moverse a la sociedad de consumo, porque es precisamente ella quien paga los aumentos a las gasolinas, los alimentos comprados y reetiquetados en las cadenas de tiendas de supermercados, pero abajo de ella están desde luego, los obreros con otro tipo de necesidades más apremiantes, como es simplemente la de la alimentación, pero no la del consumo incontrolado promovido por - transnacionales descapitalizadoras del País, luego entonces hablamos de clases completamente distintas.

Es una clase tendente al aburguesamiento, misma que jamás lo logra y tiene que terminar con una vida frustrada de trabajo en una oficina soñando en aquellos viajes por el mundo que anuncian por el televisor, desde luego, si hubiese nacido rico.

Pero volviendo al desarrollo histórico. Tuvo un papel relevante en la época revolucionaria (hablamos de la de 1910), en donde apoyada - en una inminente inconformidad agraria verdaderamente popular, misma que finalmente retomó sus peticiones, escalando rápidamente los puestos de control ideológico y político del movimiento de revolución.

"Es ya un lugar común decir que nuestra clase media actual es un producto de la Revolución Mexicana". 6/

"En este movimiento, el proletariado mexicano jugó un papel destacado; a éste se unió la participación de otras pequeñoburguesas y grupos de la burguesía media nacional.

...el papel político más activo fue desempeñado por los representantes de las capas intermedias, de las capas pequeñoburguesas de la población". 7/

5/ Ibid. Pág. 24

6/ Ibid. Pág. 61

7/ México en la Encrucijada de su Historia. Anatoly Shulgowski. Ediciones de Cultura Popular. Trad. ruso por Armando Martínez Verdugo. México, 1978. - 6a. ed. Págs. 109-110

Una vez vuelta la calma llegó a tener verdadera situación de privilegio; algunos, los más destacados, pasaron a ser parte verdaderamente de la burguesía, pero el dominio se circunscribe al ascenso general como clase.

"Pero sobre todo en los gobiernos de Calles y Cárdenas cuando el desarrollo económico, que implica racionalización y distribución social de los bienes económicos, aunque sea precario, hace posible la creación de todo un sistema de organización que va a necesitar de ejecutivos, empleados, secretarías, administradores, técnicos, estudiantes, líderes, intelectuales, profesionistas en todos los niveles". 8/

Así se va configurando la clase media moderna, con el desarrollo capitalista e industrial, en donde juegan el papel fundamental del sostenimiento del aparato burocrático y comercial.

"En la época Alemanista, la clase media empieza a tener necesidad de imágenes culturales y sociales para regular "su estilo de vida". El país elegido es Norteamérica. La clase media pensará que la ropa y los bienes de consumo son mejores, porque son de allá". 9/

Pero en realidad, actualmente ¿cuáles son las características de la clase media mexicana?

"Conglomerado que ha crecido sobre todo con el desarrollo de la sociedad industrial. Debido a la expansión de la burocracia que implica una necesidad creciente de utilizar a los que han llamado los sociólogos "trabajadores de cuello blanco". Los empleados trabajan en forma individual, no tienen una conciencia de su situación dentro de la estructura social. La característica de este grupo que llamamos clase media es su falta de intención crítica, su carencia de situación histórica, su desarraigo en la sociedad, su vida mecánica. Los sueldos de los empleados son fijados según las reglas generales de esa burocracia. Pero en general, esos empleados van subiendo en el escalafón, según la edad y el tiempo que tengan de trabajar en esa burocracia. Los empleados de las burocracias a veces no se interesan en su trabajo, por lo cual resulta monótona y pesada su diaria labor en la administración. En las instituciones modernas burocráticas, se le exigen al empleado ciertos implementos técnicos que le permiten ascender dentro de la estructura. Frecuentemente, esos empleados no tienen incentivos para trabajar en términos de progreso individual o social. Hay por otra parte, otro tipo de empleados, con mayor status en la empresa y en la administración. Estos son los ejecutivos, que pertenecen a una amplia gama de clase media por características de mayor movilidad; que tienen una personalidad com-

8/ Ob. Cit. Careaga. Mitos y Fantasías de la Clase Media en México. Pág. 62

9/ Ibid. Pág. 63

petitiva; que están en contra del espíritu burocrático, en el sentido de la capacidad rutinaria de los empleados comunes y corrientes".

10/

Luego entonces hablamos estrictamente de:

"Los burócratas, los empleados, los pequeños comerciantes, los profesionistas, los intelectuales, los estudiantes, los gerentes de banco, los ejecutivos, las secretarías, en una palabra, los hombres y mujeres que permiten la ligazón entre proletariado y burguesía. Se mueven dentro de un mundo de mistificación, de ilusiones, de sueños desafortunados, de frustraciones constantes, de sentimentalismo creciente; su mundo ideológico, es decir, está mistificado". 11/

En cuanto a la labor de los trabajadores bancarios, le da un carácter especial el hecho de que su materia de trabajo es el manejo de - efectivo (manejo, no disposición) que constituye además la naturaleza de su actividad y la creación de una oligarquía financiera que - controlará por más de cien años los destinos de la economía de nuestro País y agudizada en los últimos años del sexenio López-Portillita, hizo renacer y liberar aspiraciones, aunque de unos cuantos lucidos, de agruparse y digo de unos cuantos, porque en realidad el trabajador bancario sigue soñando con la falsa ilusión de ser un trabajador superior, no solamente respecto al sector obrero, sino de la - burocracia, a quienes considera apáticos y culpables de nuestro atraso económico, ya que es la tortuga que mantiene el Estado.

En su gran mayoría son jóvenes que además de trabajar, estudian y - realizan pequeños negocios extras, venta de ropa reetiquetada traída de los Estados Unidos, de algún coche que con ahorros compraron y a partir de ello inician los grandes negocios, ya sea abriendo un centro nocturno o comercio, o bien como trampolín para llegar a ser un gran ejecutivo, administrador o gerente de la iniciativa privada, - desde luego, preparado en universidades extranjeras, solamente claro, si llegó a sobresalir.

El trabajador bancario (aunque ellos dicen que son empleados), es - contrario a ese tortuguismo, ya que tiene ideas distintas, él siem-

10/ Ibid. Pág. 27

11/ Ibid. Pág. 29

pre se está superando, va a las universidades, (la mayoría privadas, que apenas puede pagar) y ha desterrado la idea de permanecer siempre encerrado en una oficina, aunque al final se queda en el mismo lugar, en el mismo puesto, sin hacer valer sus derechos aunque los tenga bien presentes. Así, él mismo es culpable de ser un trabajador medio y de no tener conciencia de su situación social y su manejo dentro de las leyes, aunque ésta última esquilpada dolosamente a través de la historia.

## 1.2 LA DISCRIMINACION CONSTITUCIONAL HASTA LA SINDICALIZACION DE 1982

La primera ocasión en que los trabajadores bancarios son sometidos a la Ley, es consecuencia de haberse manifestado, de haber planteado su inconformidad, pero lo más curioso es que la persona que los somete a una reglamentación que va en contra de la misma Constitución y fue él mismo quien logró desterrar del País a las fuerzas reaccionarias, hablamos desde luego del presidente Lázaro Cárdenas, quien es visto a los ojos de la historia como un gran reconecedor de los derechos de los trabajadores, mas los trabajadores bancarios deberían tener un concepto completamente distinto. Gracias al apoyo de las fuerzas populares Lázaro Cárdenas logró salir adelante, alentando los derechos colectivos de los trabajadores, las huelgas y la equidad en la distribución social. Pues bien, vayamos al grano; éste se apoya en la Ley Federal del Trabajo de 1931;

"En 1931, el gobierno dictó la primera Ley Federal del Trabajo, que concedía una serie de conquistas laborales a los trabajadores. Pero su concepción fundamental residía en que establecía una estricta reglamentación sobre la existencia y el funcionamiento de los sindicatos y sobre las huelgas". 12/

Pese a las disposiciones restrictivas de la Ley de 1931, Cárdenas aplicó una política de tolerancia hacia las peticiones de los trabajadores, así como el de moderación hacia el sector empresarial.

12/ Gilly, Adolfo. La Revolución Interrumpida. Ediciones El Caballito. Décimo segunda ed. México, 1979. Pág. 351

"Al dirigirse en una ocasión a los empresarios, Cárdenas les conminaba a aplicar una política más flexible en relación con la clase obrera. "Sé muy bien —dijo el presidente— en qué condiciones explota la ira popular. Recomiendo a los empresarios, como clase, cumplir —por propia voluntad, no interviniendo más en la organización de los sindicatos y satisfaciendo las demandas de los obreros en los límites de la posibilidad económica de las empresas, ya que la opresión, la tiranía industrial, la satisfacción de las exigencias constituyen un material inflamable que en un momento dado pueden provocar ese —descontento al que tanto temen". 13/

"Al referirse a la posición del gobierno ante las huelgas, Cárdenas declaró: "Las huelgas si se realizan dentro de la Ley y las demandas de los huelguistas no están por encima de las posibilidades económicas de las empresas en conflicto, sirven a toda la sociedad, ya que ayudan a la solución del problema mexicano más importante, la liquidación de la miseria de los trabajadores. Cuando las huelgas se salgan de los marcos de la ley y sus demandas sobrepasen las posibilidades económicas de las empresas, podrán considerarse dañinas a la sociedad". 14/

Al final de cuentas como tendría que suceder, Lázaro Cárdenas cedió (porque era inevitable), al desarrollo del capitalismo naciente y como consecuencia de ello y de la ya existente oligarquía financiera y muestra de poder de los banqueros, el gobierno federal representado por el presidente Lázaro Cárdenas, coarta la libertad sindical y elimina el derecho de huelga de los trabajadores bancarios, aunque los beneficios de la actividad financiera no los vieron ni el gobierno —ni los trabajadores bancarios.

La maniobra la constituyó el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

"No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales..."

"Para contener la creación de los sindicatos, en 1937, se expidió el anticonstitucional reglamento bancario que impedía el ejercicio de los derechos de contratación, de petición y de organización colectiva. Ese año en varios Estados de la República, grupos de trabajadores emplazaron a huelgas locales y en el Banco Nacional de Crédito Agrícola, antecedente institucional del actual sistema banrural, fundaron el primer sindicato bancario en la historia del país.

13/ Ob. Cit. Shulgovski. México, en la Encrucijada de su Historia. Pág. 125

14/ Ibid. Pág. 127

En Junio de 1937, creció la inquietud de los trabajadores en el Distrito Federal y convocaron a asambleas para constituir sus demandas. En respuesta, la Asociación de Banqueros de México (A.B.M.) se apresuró a presentar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público un proyecto de reglamento laboral en el que a cambio de negar el derecho a la sindicalización, se comprometía a mejorar las prestaciones económicas y sociales.

El Secretario de Hacienda, Eduardo Suárez, ofreció oír a los sindicatos y garantizar sus derechos. Les prometió también gestionar una entrevista con el Presidente de la República. En lugar de eso, los banqueros formaron un "Comité Organizador de los Empleados de las Instituciones de Crédito" que en nombre de los "auténticos empleados" se entrevistaron con el presidente para solicitarle la expedición del Reglamento al margen de los sindicatos (quienes instituyeron la Unión de Empleados Bancarios) y de cualquier negociación con los trabajadores". 15/

Conforme avanzaba el desarrollo económico y social del País, se fue actualizando el marco legal que rige las relaciones de las Instituciones Bancarias con sus trabajadores, y es así como el 30 de Diciembre de 1953, siendo presidente de la República Adolfo Ruiz Cortines, se produjo una reforma a dicho reglamento, actualizando y ratificando las prestaciones que eran superiores a los demás trabajadores como es el salario mínimo, equivalente al cincuenta por ciento más del general, y otras prestaciones de las que aún gozamos. En 1970, tras la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo se despertó la inquietud de los trabajadores bancarios por organizarse sindicalmente, ya que era de esperarse toda vez que no se repetía la fórmula del 237, "En una magistral maniobra de Mario de la Cueva, ya que, en una Ley nueva, se ve lo que se pone, mas no lo que se quita y así desapareció la fórmula del 237". 16/

"Sólo meses después empezaron los rumores de que los bancarios conscientes tardíos de la situación, empezaron a solicitar el registro de sus sindicatos". 17/

Era el año de 1971, y fue rechazado el registro;

15/ Archivo de información sindical. Carpeta N<sup>o</sup> I. Condiciones generales de trabajo. s.f. s.a. copias fotostáticas en mi poder.

16/ De Buen Lozano, Néstor. Marco Legal de los Trabajadores Bancarios. Conferencia grabada. 5<sup>a</sup> Aniversario de la Nacionalización. Agosto 21 de 1987. - FENASIB. D.F.

17/ De Buen Lozano, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Porrúa. México, 1984. Pág. 4

"En esta situación al ser analizado el reglamento de que se trata, - se encontró que en los artículos 2 y 4 se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones, debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, - el susodicho reglamento que regula las relaciones de trabajo entre - las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus em--pleados, excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Por los anteriores razones, es de negarse el registro solicitado". 18/

En esta etapa presidencial se dejaron sentir fuertes presiones de - parte de los trabajadores de la Banca, para organizarse en sindicatos, surgiendo así grupos de compañeros inconformes y así; "...se - constituyó en Abril de 1972 el Sindicato Nacional de Empleados de - Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares SNEICOA" 19/, cuyo propósito no prosperó por no existir en esas fechas la unidad y la solidaridad que se requería de parte de la mayoría de los trabajadores bancarios del País, y mientras unos exigían su registro ante - la Secretaría del Trabajo, en lo que otros en compañía del Licenciado Hugo B. Margain, se presentaron ante el Presidente de la República, para solicitarle se reforme el reglamento que rige las relaciones de quienes prestan sus servicios en las instituciones de crédito.

No obstante lo anterior, debe entenderse que el antiguo reglamento, una vez expedida la Ley Federal del Trabajo de 1970, quedaba fuera - de vigencia, toda vez que desaparecida la disposición del 237 de la Ley de 1931, la existencia de éste contradecía a la nueva Ley. Pese a ello se le dio nueva vida. Finalmente, el movimiento fue abatido por la expulsión de sus principales dirigentes. El acarreo de bancarios al Palacio Nacional, así como la designación de "representantes" desde las oficinas de los directores de administración de los bancos, fueron las expresiones de la continuidad de esa política. El hecho es que en todas las ocasiones fue determinante el criterio de la Asociación de Banqueros y los trabajadores no tuvieron ninguna interven

18/ Ibidem. Pág. 7. Esta negativa fue elaborada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

19/ Entre Bancarios. Organo Informativo de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. México, D.F., 30 de enero de 1988. N° I, T-II. Pág. 5

ción y por supuesto, nunca fueron consultados. En el Diario Oficial del 4 de julio de 1973, se le adicionaron mejoras en las condiciones de trabajo, disminuyendo las horas de labor semanales. "Se mantuvo sin embargo una cierta tranquilidad fundada en dos hechos evidentes; remuneraciones generosas en términos generales y una absoluta carencia, entre los trabajadores, de conciencia social". 20/

"No sólo desconocieron los reglamentos presidenciales, los principios de la declaración de los derechos sociales plasmados por la Asamblea Constituyente en el artículo 123, quiere decir no solamente negaron a un grupo de trabajadores los derechos y beneficios de una de las más grandes realizaciones de la Revolución, sino que, además, pisotearon las disposiciones, ya de por sí mezquinas, de los Códigos Civiles y Mercantiles del siglo XIX, con los que sumieron a los hombres en la condición de siervos". 21/

Fue dolorosa la expedición de los reglamentos bancarios y lo fue más todavía el empeño del gobierno federal de seguirlos aplicando.

"Los reglamentos desconocieron la existencia del derecho colectivo, pues si bien no aparece su negación en forma expresa, se deduce en diversas disposiciones; teóricamente era posible la constitución de los sindicatos, porque ninguna norma lo prohíbe, pero las instituciones de crédito no estaban obligadas a tratar con ellos.

El contrato colectivo era un imposible, pero al fin de reforzar esa postura los reglamentos reconocieron únicamente la legitimidad de los contratos individuales de trabajo. Más notorio era aún el caso de huelga, porque el artículo 19 del Reglamento de 1953 dice: "Las labores nunca podrán suspenderse sino en las fechas que autorice la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros" en la inteligencia de que "cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los efectos de los contratos de quienes las realicen". Así renació el empresario de capitalismo clásico, el señor de horca y cuchillo, para quien no existe más voluntad que la suya, y para quien los hombres eran cosas que manejaba a su arbitrio". 22/

A partir del 1º de septiembre de 1982, los trabajadores bancarios pudieron agruparse en un organismo sindical, a fin de defender sus derechos y obtener mejores prestaciones. Las circunstancias se fueron dando poco a poco. El Presidente de la República, José López Portillo, en su sexto informe de gobierno expresó que a raíz de la nacionalización de la banca "El anhelo de crear un sindicato bancario po-

20/ Ibid. Pág. 7

21/ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. 1982. 8a. ed. - T. I. México. Pág. 520

22/ Ibidem. Pág. 522

dría fructificar".

Los trabajadores bancarios inmediatamente iniciaron gestiones ante el Congreso del Trabajo donde, en primera instancia acordaron constituir un Sindicato Nacional que aglutinaría a todos los bancos. Con todo eso, aún parecía un sueño, aunque éste ya se gestaba desde 1980 bajo la coordinación de la C.T.M.

La nacionalización súbitamente representaba la desintegración y disolución de un sector, el bancario, que estuviera presente en la vida nacional por espacio de 110 años 23/, lapso durante el cual el sindicalismo en las instituciones fuera visto como un riesgo para la economía nacional ya que cualquier paro eventual o huelga, se decía, traería consigo la paralización del País.

De ese modo, el Estado, al convertirse en el "nuevo patrón", no hizo menos que reconocer ese derecho natural que es la agrupación. Si ya de por sí la citada nacionalización implicó modificaciones de fondo y forma en la vida de los mexicanos y aun de extranjeros, para los casi 200 mil trabajadores del ramo el cambio iba más allá, ya que representa el ejercicio de un derecho dolosamente esquilado y de contar con el respaldo de una organización que sería el medio para reconsiderar derechos vedados.

"A partir del 1<sup>o</sup> de septiembre de 1982 por disposición presidencial, los bancos permanecieron cerrados cuatro días calendario, aunque oficiales fueron dos. Los rumores, contrariedades y problemas hicieron acto de presencia hasta en el más pequeño rincón de México. Por su parte, los trabajadores de la banca tenían la incertidumbre de saber qué iba a pasar con sus centros laborales y con ellos mismos.

A pesar de todo, las acciones de sindicalización se iniciaron, había diferentes puntos de vista. Después de las negociaciones necesarias, el lunes 13 de septiembre, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social informó que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya había recibido 42 solicitudes de registro sindical.

23/ Aunque ya desde 1782 se establece el Banco de San Carlos.

El resultado, 54 sindicatos bancarios (uno por cada institución de crédito) serían regidos por el apartado B del artículo 123 Constitucional. El Banco Obrero fue el único que escapó de la nacionalización y el primero en permitir la sindicalización de sus empleados" - 24/, así como el City Bank y Banco del Ejército.

La entrada súbita de los trabajadores bancarios al sindicalismo, cae como un balde de agua fría, tanto a los directores de las instituciones de crédito, como a los mismos trabajadores, toda vez que se desconocía la forma de organización de un sindicato, además se tuvieron que enfrentar a una total carencia de conciencia social y sindical, ya que a lo largo de la historia, al trabajador bancario se le había tenido al margen de este derecho, aunado a los esfuerzos de los antiguos dueños y del Estado, de hacerles creer que pertenecían a una clase distinta de los demás trabajadores y contribuir al aburguesamiento de su ideología. Todo esto, choca de manera estrepitosa al permitir el Estado la sindicalización, con la falta de conciencia que aún hasta la fecha debilita las filas de los bancarios. Es válido decir que incluso los líderes nacieron de la noche a la mañana, mismos que tuvieron que disputar con gente enviada por las mismas direcciones de las instituciones.

La falta de experiencia con que contaban los trabajadores bancarios en el ámbito sindical, hizo que solicitaran apoyo a las organizaciones ya constituidas, como: el Congreso del Trabajo, la misma C.T.M. y el P.S.U.M.

Debido al gran desorden legal con que se inició la organización sindical, era obvio que al pedir apoyo a organizaciones oficiales quedara agrupada en una organización oficial y así fue, finalmente engrosaron las filas de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (C.N.O.P.) en el sector popular del partido oficial.

Esta organización fue la única que brindó cobijo al gremio bancario como organización, favor que hasta la fecha no dejan de agradecerle, ya que incluso los utiliza como acarreados de sus manifestaciones; -

deberían ver qué curiosos se ven con traje en los tumultos y las miradas raras de vendedores, tianguistas y barrenderos, situación que aún no es muy visible, ya que solamente asisten los comités, pero la cuestión es que allí están.

Incluso (dicen) que sus peticiones estuvieron expresadas en los Diputados al momento de crearse la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis.

Al final de cuentas, las cosas no han cambiado desde la expedición del reglamento bancario, desde luego en cuanto al ejercicio del derecho de huelga, al pasar éstos al apartado B, en la vía complementaria queda adicionada la disposición de la Ley Burocrática, en el sentido de que ésta sólo podrá ejercitarse cuando; "se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional" (Art. 94), cosa que desde luego, no está muy lejos de la realidad, ya que es real la violación de las Condiciones Generales de Trabajo, solamente que como no hay precedente y como dice el dicho "nadie le entra al toro".

Es así como los trabajadores bancarios han pasado una y mil peripecias hasta concluir con la nueva Ley de la Fracción XIII Bis, simplemente han sido integrados al sistema oficial y ficticio de los derechos colectivos que confiere el Estado a sus trabajadores, o más bien a negárselo.

### 1.3 ¿EMPLEADOS O TRABAJADORES?

El texto del artículo 123 Constitucional señala: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Luego entonces, debemos entender que esta distinción abarca al apartado B, toda vez que, el Constituyente de 1917 es "enunciativo y no limitativo".

Una vez adicionado el apartado B (5 de Diciembre de 1960), se respetó el texto.

"Aunque cabe indicar el carácter discriminatorio de la Constitución, toda vez que establece distintas categorías de trabajadores.

En el artículo 8 de la Ley de 1970, establece que: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" y se entiende por trabajo: "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. Por lo anterior, debe ser eliminado el carácter discriminatorio de la Constitución, toda vez que se trata de "trabajadores" independientemente de que desarrollen una actividad manual o intelectual". 25/

Este carácter discriminatorio de la Constitución es también responsable del tratamiento legal que se les ha dado a los trabajadores bancarios, constituyendo así jerarquías de trabajadores quedando desde luego, en la más alta.

La connotación que le daba el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, era precisamente esa, la de "empleado". Aunado esto a la creencia de que es superior a los demás trabajadores en general, esto es, se encuentra en la más alta y se llama empleado.

Es pertinente la modificación de nuestra legislación fundamental, ya que esta distinción ha creado jerarquías que han servido para separar al movimiento obrero con los demás trabajadores y viceversa, ya que finalmente el resultado es el mismo, la obtención de una producción mediante el trabajo. Así es un ejemplo verdadero la legislación de Brasil, toda vez que no existe esta división;

"...en verdad, en la producción existen intermedios donde intervienen elementos como los técnicos, capataces, etc., donde resulta difícil precisar si predomina la labor manual o intelectual, distinción ésta la más indicada para diferenciar a unos de otros trabajadores.

25/ Gómez González, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Po rra. México, 1977. Págs. 123-124

Este último término resulta por sí suficiente para caracterizar con él a uno de los sujetos del derecho laboral, el prestatario de la actividad subordinada y retribuida por otro; y con ello se borran enojosas o perjudiciales diferenciaciones entre la clase obrera productora, discutibles siempre, y en el fondo innecesarias y quizás irregulares. A tal conclusión llega el artículo 157 de la Constitución de Brasil, cuando declara que: "No se admitirá diferencia entre el trabajo manual o técnico y el trabajo intelectual, ni entre los profesionistas respectivos en lo concerniente a derechos, garantías y beneficios...". 26/

26 Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Ed. Heliasra, SRL. - T-II. Buenos Aires, Argentina. 11a. ed. 1976.

## II. REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

### 2.1 VICIOS CONSTITUCIONALES

Este reglamento fue expedido por Lázaro Cárdenas invocando la facultad reglamentaria que le concede el artículo 89 fracción I;

"Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

I.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia:"

Con esto se le dio el carácter de reglamento administrativo, siendo que no tenía nada que ver con esta materia, en virtud de que no regulaban sus relaciones con el Estado y tratarse de un reglamento de índole estrictamente laboral.

Solamente que según la propia Constitución únicamente el Congreso de la Unión está legitimado para legislar en materia laboral, tal y como lo establece el proemio del artículo 123 párrafo segundo:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo..."

Así como también lo establece el artículo 73 fracción X:

"El Congreso tiene facultad:

X.- ... para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123".

En realidad la propia Constitución restringe esta facultad a lo establecido en los artículos 29, 49 y 131. No existe al menos constitucionalmente explicación jurídica sobre la expedición del reglamento bancario por el Ejecutivo Federal; sin embargo, es deducible que la solución fue política. Claro que lo anterior no es la primera ocasión en que la propia Constitución ha servido para restarle poder a sí misma, o más bien, los intereses políticos de algunos sexenios han servido para neutralizar la pureza que alguna vez tuvo nuestra Constitución en aquellos años de 1917.

Luego entonces, a todas luces este reglamento estaba fuera de toda la doctrina hecha en favor de nuestra Constitución y por ende de la justicia social tan mencionada en actos oficiales.

"...subordinando a las disposiciones de este reglamento a todas las personas que tuvieran un contrato individual de trabajo con bancos e instituciones de crédito, poniendo de relieve que por encima de la Ley se iba a imponer un reglamento administrativo". 27/

No se trata de un reglamento administrativo, aunque le dieron ese carácter como ya comentamos.

En este reglamento ya se plasmaban algunas reglas en materia de escalfón, sin establecer elocuentemente el procedimiento, misma que deja como materia de Reglamento Interior.

Sin embargo, sí plantea las reglas para el más que remoto caso de empate;

"...en igualdad de capacidades será designado el más antiguo y en igualdad de capacidades y antigüedad, la designación se hará por sorteo" (artículo 9).

Pues bien, es más que visible la escasa reglamentación por lo que a esta materia se refiere, ya que este ordenamiento legal dejó de tener vigencia una vez expedida la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Al menos para las Instituciones y Sociedades Nacionales de Crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional, ya que el susodicho reglamento sigue tan campante al menos para los trabajadores del Banco del Ejército, y City Bank N.A.

Y si la reglamentación fue escasa, lo fue mucho más la exigencia de los trabajadores por hacerla aplicar, así pasó a ser derecho vigente que no se aplica, toda vez que permanecía en la ley, pero no se hacía valer.

27/ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México, 1979. T-I. 2a. ed. Pág. 381

En las Instituciones de Crédito imperaba la decisión de algún supervisor sobre los movimientos de los trabajadores, ni siquiera se ocuparon por establecer algunas reglas aun fuera del reglamento interior de trabajo. Los criterios eran personales y en algunos casos se seguían políticas institucionales. 28/

"La norma laboral bancaria ha sido en general pobre y por ello ha tenido que ser reforzada y complementada por supletoriedad e interpretación. Su origen mismo ha estado viciado, pues formalmente tuvo se no materno distinto al que le hubiera correspondido, la norma bancaria se produjo en el orden administrativo, cuando debió haberse generado en la instancia legislativa.

Quizás por esta razón o bien porque el Ejecutivo pensara convenientemente dejarla así, la norma bancaria fue escueta y genérica, constituida apenas por unas cuantas bases mínimas que deberán observarse - en cada banco para constituir su regla interna". 29/

## 2.2 DEL REGLAMENTO

Denominado "Escalafones y Tabuladores" en el capítulo II y constando únicamente de cuatro artículos, establece tan fundamental derecho de este ordenamiento legal, que regía las relaciones laborales entre - las instituciones de crédito y sus trabajadores.

"Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán - formar y hacer del conocimiento de su personal, los escalafones respectivos en que éste quede clasificado por actividades, categorías y antigüedad.

La Secretaría de Hacienda resolverá cualquier inconformidad relativa a estos escalafones, a través de la Comisión Nacional Bancaria" (Art. 8). 30/

Desde luego que las instituciones de crédito tenían organizado a su

28/ Las políticas institucionales siempre fueron las reglas que establecían cada una de las instituciones que obviamente no provenían de ningún mandato por parte de la S.H.C.P., ni del Ejecutivo Federal.

29/ Zamudio, Noriega. et. al. Normas de Trabajo Bancarias. UNAM-ENEP Acatlán. México, 1982. Pág. 29

30/ Diario Oficial de la Federación del 30 de Diciembre de 1953. El artículo 9 Bis corresponde a la reforma publicada el 14 de Julio de 1972.

personal, pero de acuerdo a sus necesidades de organización y estructura autorizada, pocas eran las instituciones que lo tenían por actividades y categoría. Cobra una especial atención la antigüedad, ya que ésta era aplicada más que nada para la obtención de las consiguientes prestaciones y beneficios económicos que ello representaba, pero en muy pocas ocasiones como factor de ascenso. Consecuencia de que en las instituciones se regían por sus propias políticas, jamás hicieron del conocimiento de los trabajadores como lo menciona el precepto el de crear escalafones y publicitarlos. La participación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, se concentraba a resolver en la vía de inconformidad a los trabajadores que se vieran en este aspecto afectados, dejando suspensos los derechos para acudir a los tribunales del trabajo.

"Artículo 9.- Los puestos que queden vacantes en las instituciones y organizaciones auxiliares, serán ocupados por el empleado de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto. Si hubiere varios, será designado el más capaz, en igualdad de capacidades será designado el más antiguo y en igualdad de capacidades y antigüedad, la designación se hará por sorteo".

En este artículo se esbozan las reglas básicas sobre el escalafón y que establece el procedimiento de asignación de vacantes, dejando como materia de reglamento interior las disposiciones complementarias y establece las reglas para el caso de empate, primeramente se establece como factor de selección al más capaz, esto quiere decir, que se encuentra en primer plano la capacidad. Y si hubiera empate se designará al más antiguo, no menciona la obligación de capacitar. No se hace la mención qué tipo de antigüedad se hará valer, la del puesto, la de ingreso, etc.

Por último la tercera opción que no parece en ningún modo idónea, ni solución jurídica alguna, el sorteo.

"Artículo 9 Bis.- En los reglamentos interiores de trabajo se establecerán criterios objetivos que permitan calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fin de hacer efectivos los derechos escalafonarios, sin perjuicio de la antigüedad, en los términos del artículo anterior.

Independientemente de los derechos escalafonarios, las instituciones y organizaciones establecerán en sus reglamentos interiores de traba

jo, un sistema de retribución adicional a los sueldos que fijen los tabuladores para compensar la antigüedad de los trabajadores, el -- cual deberá aprobar la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros".

Indudablemente que se trata de una bondadosa reforma introducida durante el sexenio de Luis Echeverría en 1972, misma que se complementa con los beneficios de seguridad social, claro está que los "criterios objetivos" a que aduce el presente artículo, sólo fueron eso, - objetivos, mismos que no llegaron a concretarse. Solamente ahora - con la participación del sindicalismo y en un marco legal distinto y que a través de una ardua labor de negociación han sido edificados - los criterios objetivos a fin de calificar la capacidad, dedicación y antigüedad.

El segundo párrafo, consecuencia de la antigüedad, se trata de una - disposición de seguridad social y de tabuladores.

"Artículo 10.- Los sueldos de los empleados, se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones y organizaciones, de acuerdo con sus necesidades particulares. Dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, la que tomará en cuenta al efecto; las condiciones generales de la localidad en que se preste el servicio, la categoría, tanto de la institución u organización, como el empleado dentro de ella y los demás elementos que puedan allegarse para que se fije a cada puesto el sueldo justo, de acuerdo con la cantidad, calidad y responsabilidad del trabajo, - procurando que a trabajo igual corresponda salario igual, dentro de cada institución u organización".

Estos artículos plasman la libertad de que gozaban las instituciones de crédito para elaborar sus estructuras y asignar sueldos con base a tabuladores, desde luego con la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, la que tomará en cuenta las condiciones generales de la localidad, lo que dio origen a que los sueldos por así - establecerlo el propio reglamento, el mínimo general más el cincuenta por ciento, a que todas las instituciones otorguen sueldos distintos, aun con las mismas funciones a sus trabajadores. Veamos ahora la concepción del maestro Néstor de Buen, citada en su obra:

"...El capítulo II relativo a escalafones (Arts. 8 al 10) contiene - normas que rompen dramáticamente con algunos de los principios fundamentales del derecho del trabajo. Así se atribuye a la Comisión Na-

cional Bancaria y de Seguros organismo de la Secretaría de Hacienda, una función de autoridad laboral que evidentemente no le toca (Art. 8). En el artículo 9 se señala que para ocupar las vacantes habrá - de preferirse a los más capaces y en igualdad de capacidad, al más - antiguo. Disposición que contradice el texto de la Ley Federal del Trabajo, sin que por otra parte se exija previamente el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar.

En el artículo 10 se dice que: "Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formados por las instituciones y organizaciones, de acuerdo con las necesidades particulares". Además, se otorga a la Secretaría de Hacienda la facultad de aprobarlos "procurando que, a trabajo igual corresponda salario - igual" dentro de cada institución u organización. Una hermosa sugerencia para cumplir "si fuera posible" un mandato constitucional. - 31/

### 2.3 BASES DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS

A partir de la expedición por parte de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de las bases para que las instituciones de crédito y de seguros contemplen en sus reglamentos interiores las normas relativas al escalafón en la Circular número 891 del 7 de Diciembre de -- 1982, se empieza a reglamentar en esta materia para los trabajadores bancarios, pese desde luego, a que supuestamente los regían las disposiciones escalafonarias establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Bases que desde luego vale la pena reproducir porque son la historia que marca la ruta actual, aunque las instituciones (por mandato) las retomaron y desde luego trataron de retomar lo menos posible, ya sea sin salir de sus cauces y quitándole aquéllas en que les perjudicaría (económicamente) aun en forma mínima, las variaciones van prácticamente en la vía de la eliminación, que de la adición.

31/ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T-II. Porrúa. México, 4a. - ed. 1981. Pág. 510. No hace ninguna referencia al artículo 9 Bis.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

## COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS

MEXICO, D.F., a 7 de Diciembre de 1982.

"AÑO DEL GENERAL VICENTE GUERRERO".

CIRCULAR NUM. 891

**ASUNTO:** Escalafones de Puestos.- Se dan a conocer las bases para su elaboración.

**A TODAS LAS INSTITUCIONES DE CREDITO  
Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.**

El Comité Permanente de este Organismo en sesión correspondiente al 15 de julio pasado y en los términos del punto II del acta 2262 acordó someter a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las bases para la elaboración de los escalafones de puestos en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

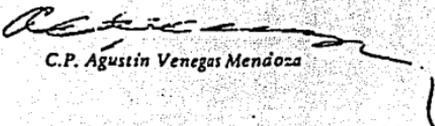
La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Bancos, Seguros y Valores en oficio 356-II-AJ-12143, expediente 710 (014) / 136654 de 17 de septiembre último resolvió, de conformidad con el artículo 1o. párrafo quinto de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en relación con los artículos 8o., 9o. bis, 18 y 38 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, aprobar las bases con apego a las cuales esas instituciones y organizaciones deberán elaborar y aplicar sus escalafones de puestos respectivos.

Para cumplimentar el acuerdo de la expresada Secretaría en documento anexo se dan a conocer a ustedes las bases de referencia.

Atentamente,

COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS

Vicepresidente

  
C.P. Agustín Venegas Méndez

**BASIS CON APEGO A LAS CUALES LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE CREDITO Y DE SEGUROS, EN LOS TERMINOS DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS MISMAS, DEBERAN ELABORAR Y APLICAR SU ESCALAFON.**

*Primera.- Las instituciones y organizaciones sujetarán el ejercicio de los derechos escalafonarios de sus empleados, a estas bases o, en su defecto, a las que elles establezcan de acuerdo con sus necesidades y características, pero respetando éstas que constituirán las bases mínimas.*

*Segunda.- Se entienda por escalafón el documento que establece la situación del personal en lo relativo a puesto, categoría y antigüedad por ramas de actividad.*

*Tercera.- Por el ámbito en que rijan los escalafones podrán ser:*

*I.- De Institución, si se refiere a toda la estructura orgánica de la misma, independientemente de la ubicación geográfica de sus centros de trabajo o de sus áreas específicas de competencia.*

*II.- Regional, si la institución lo refiere a un ámbito geográfico delimitado dentro de la amplitud de su jurisdicción operativa, en orden a exigencias especiales de regulación administrativa.*

*Cuarta.- Los diversos conceptos técnicos que se utilicen en el escalafón tendrán las siguientes acepciones o connotaciones:*

*I.- Conocimientos: el grado o medida que posee el empleado del acervo de principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de un puesto.*

*II.- Aptitud: la disposición natural o adquirida que comprende la suma de facultades físicas y mentales que se traducen en iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.*

*III.- Disciplina: el grado de apego y respeto a las normas de carácter administrativo.*

*IV.- Puntualidad: el grado de exactitud en el cumplimiento a los días y horas que constituyen la jornada de trabajo.*

*V.- Antigüedad: el tiempo de servicios prestado a la institución dentro de la relación jurídica de trabajo computable para efectos escalafonarios.*

*VI.- Ascenso: la promoción para ocupar un puesto o categoría superiores.*

*VII.- Permuta: el canje de puestos entre empleados de igual categoría y sueldo.*

VIII.- *Transferencia:* el cambio de adscripción del empleado a otra área de responsabilidad, considerando su categoría y remuneración dentro de su lugar o localidad de trabajo o fuera de él si existe consentimiento por escrito.

IX.- *Catálogo de Puestos:* el registro de todos los puestos existentes en la institución y el número de plazas que los constituyan, con sus rangos o categorías, ordenados por ramas en forma jerárquica.

X.- *Profesígrama:* la relación de las descripciones de los puestos, así como de los requisitos indispensables para su desempeño.

XI.- *Puesto:* el cargo o desempeño que cubre el empleado dentro de un marco de responsabilidades jerárquicas y de requerimientos técnicos.

XII.- *Plaza:* número de veces en que se repite un puesto.

XIII.- *Adscripción:* localidad, centro y/o área de trabajo en que se prestan los servicios.

XIV.- *Vacante:* el puesto sin titular por cualquiera de las causas que contemplan las siguientes reglas o porque sea un puesto de nueva creación:

Quinta.- Se considerarán vacantes definitivas las que resulten por cualquiera de los siguientes movimientos con relación a su titular o con independencia de éste:

I.- Creación de un nuevo puesto o ampliación del número de plazas que lo componen.

II.- Ascenso.

III.- Renuncia.

IV.- Jubilación.

V.- Fallecimiento.

VI.- Terminación de la relación laboral debido a incapacidad física o mental.

VII.- Rescisión del contrato o de la relación laboral.

Sexta.- Se considerarán vacantes temporales las que se produzcan por los siguientes movimientos de sus titulares y determinen la necesidad de su ocupación:

I.- Permisos o licencias.

II.- Rescisión del contrato o de la relación laboral por parte de la institución u organización cuando el empleado titular del puesto haya ejercitado acción de reinstalación por considerarla injustificada y durante el tiempo en que la acción sea ejercitable.

III.- Incapacidad médica.

IV.- Vacaciones.

V.- Suspensión jurídica de la relación laboral.

Séptima.- Desde el momento del ascenso el empleado promovido tendrá derecho a la remuneración que corresponda al puesto vacante.

Octava.- La ocupación de las vacantes temporales dará lugar a que las personas que lleven a cabo las funciones de sus titulares reciban la diferencia de sueldos, si se trata de puestos de categoría superior de acuerdo a lo que establece el tabulador de sueldos, a menos que tenga el puesto de comisión o volante y esté dentro de sus funciones ocupar plazas vacantes como la que cubre.

Noena.- La permuta requerirá la aceptación de la institución y de la expresa conformidad de los empleados interesados.

Décima.- Las transferencias sólo serán obligatorias para los empleados de las instituciones y organizaciones si se las respectan categoría, salario y lugar de adscripción o que, en caso de cambio de ésta última, el empleado expresa su conformidad.

Decimoprimera.- Para el ejercicio de los derechos escalafonarios se tomarán en cuenta las siguientes condiciones, sin que exista entre ellas orden de prelación o de prioridad sino considerándolas en conjunto y sin que ninguna tenga mayor rango o jerarquía que otra, debiéndose, en cada caso particular, considerar el aspecto que más importe en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar:

1.- Evaluación técnica del desempeño del puesto actual conjuntamente con el empleado, examinando los siguientes factores:

a).- Los conocimientos técnicos y prácticos que tiene el empleado para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto.

b).- Grado de eficiencia con que ha desempeñado el puesto en orden a los requerimientos del mismo.

c).- Determinación de los logros obtenidos por el empleado y de los que no fueron alcanzados.

d).- Determinación del grado de progreso o evolución del empleado desde la última evaluación.

II.- Evaluación técnica de la capacidad para el desempeño del nuevo puesto, que comprende el examen de los siguientes factores:

- a).- Conocimientos académicos.
- b).- Conocimientos prácticos.
- c).- Aptitud.
- d).- Experiencia.
- e).- Análisis de los rasgos de personalidad que requiere el nuevo puesto.

III.- Antigüedad.

IV.- Disciplina.

V.- Puntualidad y asistencia al trabajo.

Decimosegunda.- Para cubrir las vacantes definitivas y los puestos de nueva creación, sólo se tomarán en cuenta los empleados que ocupen un puesto de la categoría inmediata inferior y reúnan las condiciones especificadas en la base anterior, de acuerdo con lo siguiente:

1.- Si la institución cumplió con la obligación de impartir capacitación se elegirá:

- a).- Al que cuente con una constancia de bondades que acredite su capacidad para cubrir el puesto vacante.
- b).- Si hubiere más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación e igualdad de categoría, a quien tenga mayor antigüedad.
- c).- Si hubiere más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación, categoría y antigüedad, a quien tenga a su cargo una familia.
- d).- En igualdad de condiciones, la elección se hará por sorteo.

II.- Si la institución no cumplió con la obligación de impartir capacitación se convocará a concurso y la plaza se otorgará:

- a).- A quien haya resultado con mayor calificación en el examen.
- b).- En igualdad de calificación, al que tenga mayor antigüedad.

c).- Si tuvieran la misma antigüedad, el que tenga a su cargo una familia.

d).- En igualdad de condiciones, la elección se hará por sorteo.

III.- En defecto de empleados con categoría inmediata inferior que cubran las categorías en orden descendente o, en su defecto, a los candidatos externos que se recluten.

Decimotercera.- Las instituciones deberán boletinar las vacantes a través del sistema de publicidad que determinen; pero que sea susceptible de constatarse por las autoridades de control a través de la inspección laboral.

Los boletines se expedirán a más tardar tres días después de que se produzca la vacante, en ellos se convocará a concurso y se consignarán además los siguientes datos:

I.- Fecha y número del comunicado.

II.- Puesto especificando si la vacante es temporal o definitiva.

III.- Sueldo del puesto según tabulador.

IV.- Lugar o localidad de adscripción.

V.- Categorías de puestos que podrán concursar.

VI.- Bases del concurso y plazo para inscribirse al mismo.

VII.- Requerimientos del puesto según profesiograma.

Decimocuarta.- Los exámenes o pruebas que impliquen los concursos podrán ser teóricos y/o prácticos, sujetos a calificación numérica decimal que decida a cabo un grupo formado cuando menos por tres personas, siendo una de ellos el jefe del área donde se dé la vacante.

Decimoquinta.- Los factores de calificación se acreditarán:

I.- Los conocimientos:

a).- A través de títulos, certificados o documentos oficiales que den fe de haber concluido una profesión, subprofesión u oficio, con apego a los requerimientos académicos correspondientes;

b).- Mediante constancias de habilidades;

c).- A través de exámenes.

II.- La aptitud, la eficiencia, los resultados del desempeño, el grado de producción del empleado y sus rasgos de personalidad, por medio de calificación que sobre el particular rinda el superior.

III.- La antigüedad, la disciplina y la puntualidad y asistencia al trabajo, a través de los registros que consigne el expediente particular del empleado.

Decimosexta.- Corresponderá a la institución u organización hacer la evaluación del concurso y dará a conocer los resultados del mismo a los interesados en un plazo no mayor de 5 días hábiles, quienes podrán, dentro del plazo de un mes, inconformarse ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, quien tiene facultades para verificar los términos y condiciones del concurso y supervisar en todo tiempo el cumplimiento del escalafón y el respeto a los derechos escalafonarios.

Decimoséptima.- No se computará para efectos de antigüedad como factor escalafonario, el tiempo que no se haya trabajado, por:

I.- Licencias y permisos sin goce de sueldo.

II.- Faltas de asistencia injustificadas.

III.- Suspensiones dictadas como sanción disciplinaria con base en el Reglamento Interior de Trabajo.

IV.- Suspensión legal de la relación laboral.

Decimoctava.- El Catálogo de Puestos Escalafonarios deberá ser aprobado anualmente por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, por lo que éste se presentará a más tardar el último día del mes de febrero de cada año.

Decimonovena.- Los escalafones que con apego a estas bases elaboren las instituciones y organizaciones no ameritarán de aprobación de parte de este Organismo y de ellos las instituciones deberán dar a conocer a sus empleados el puesto que ocupan, el número de plazas que lo componen y las opciones escalafonarias a que tienen derecho.

Transitoria.- Las instituciones podrán consignar en su Reglamento Interior de Trabajo estas bases, en sustitución del precepto que se refiere al ejercicio de los derechos escalafonarios o simplemente remitir a las mismas para lo cual deberán proponer la reforma correspondiente.

Vale la pena decir que, los ordenamientos en las instituciones de crédito hasta antes de 1982 no consagraban gran espacio en lo que se refiere a la materia de capacitación y Escalafón, misma que para -- "muestra basta un botón".

Por lo que se refiere a Escalafón, el Reglamento Interior de Trabajo de Multibanco Comermex consagra solamente estas disposiciones en los artículos 26, 27 y 28. Mismas que son la recopilación de las bases que emitió la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en la Circular número 891 del 7 de Diciembre de 1982.

"La institución para el ejercicio de los derechos escalafonarios de su personal tomará en cuenta los siguientes criterios y condiciones, sin que exista entre ellos orden de prelación, sino considerándolos en conjunto y sin que ninguno de ellos tenga rango o prioridad que otro, debiendo en este caso particular el aspecto más importante en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar:

I.- Evaluación técnica del desempeño del puesto actual, conjuntamente con el empleado a través del sistema que establezca la instituc--  
ción.

a.- Análisis y calificación de los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el empleado para el desempeño de sus funciones y responsabilidades en el puesto.

b.- Análisis y calificación del grado de eficiencia con que ha desempeñado el puesto en orden a los requerimientos del mismo.

c.- Determinación de los logros obtenidos por el empleado y de aquellos que no fueron alcanzados.

d.- Determinación del grado de progreso o evolución del empleado desde la última evaluación.

II.- Evaluación técnica de la suficiencia para el nuevo puesto, a través del sistema que establezca la institución, que comprende los siguientes aspectos:

a.- Conocimientos académicos

b.- Experiencia

c.- Capacidad técnica

d.- Capacidad en el trabajo

e.- Análisis de los rasgos de personalidad que requiere el nuevo --  
puesto.

III.- Antigüedad.

IV.- Disciplina.

V.- Puntualidad y asistencia al trabajo.

Este es el contenido del instrumento que regía las relaciones laborales entre la institución y sus trabajadores antes de la nacionalización en Multibanco Comermex y hasta la expedición de las nuevas Condiciones Generales de Trabajo.

Base del primer y recién creado reglamento de Escalafón en las instituciones de crédito hasta enero de 1987 y corresponde el mérito precisamente al Multibanco Comermex.

Sin embargo, en el nuevo ordenamiento se omiten el inciso d), del numeral 2, por obvia repetición, y el numeral 3 que se refiere a la antigüedad, aparentemente porque ha dejado de tener importancia y que se recurre a ella solamente por excepción. Lo anterior indica que es la retomada de la antigua reglamentación y que ahora viene a ser el pilar de la nueva. Lo cual indica que la intención quedó en la norma y aplicarla fue el choque con la pared de los intereses de quienes regían los ascensos de los trabajadores a su libre albedrío.

"Artículo 27.- Para cubrir las vacantes o los puestos de nueva creación, se seguirá el siguiente procedimiento:

a.- Se considerará como candidatos a las personas que dentro de cada unidad de trabajo reúnan con exclusividad las condiciones mencionadas en los puestos anteriores. 32/

b.- Si hubiera más de una persona que dentro de cada unidad de trabajo llevara las condiciones anteriores. Se considerará como candidato preferente la que tenga la categoría inmediata inferior. 33/

c.- Si hubiera más de una persona que llene las mismas condiciones de capacidad y dedicación, categoría y antigüedad, la selección se hará por sorteo. 34/

d.- En caso de no encontrarse candidato se aplicarán estas reglas hasta dos categorías abajo de donde se originó la vacante y en su defecto se contratará a personal externo".

El artículo 28 habla sobre la compensación por antigüedad a que tienen derecho los trabajadores después de transcurridos cinco años de servicio.

Desde luego que con estas normas dentro del reglamento interior poco se podía hacer para idear un procedimiento Escalafonario; luego entonces, se obedeció la disposición de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, pero no se cumplió su aplicación.

32/ Por obviedad, si no existía un procedimiento lógico para llevar a la práctica las evaluaciones escalafonarias, mucho menos podía ponerse en práctica este inciso.

33/ En ese caso podría evitarse la eliminación de concursantes, ya que sería idóneo que sólo concursaran los candidatos de la categoría inmediata inferior.

34/ Repetición del artículo 9 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

### III. FACTORES BASICOS ESCALAFONARIOS

#### 3.1 PALABRAS PRELIMINARES

La Ley de 1931 no establecía expresamente el derecho al ascenso; sin embargo, de ella surge la idea actual, entendiéndose que una vez -- creada una vacante se le fuere otorgada al trabajador que tuviese -- buen desenvolvimiento o éste solicitara su promoción.

"...el principio de estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso, se hallan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquella, ya que una estabilidad -- estática terminaría en una frustración de la persona; en cambio, el ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social". 35/

"Aceptando el principio, los miembros de la Comisión (redactores de la nueva Ley) se preguntaron por el criterio a seguir para efectuar los ascensos: los representantes de los empresarios abogaron por la capacitación técnica y únicamente admitieron la antigüedad para la -- hipótesis de igualdad de aptitudes y conocimientos, en tanto los representantes obreros y los contratos colectivos apuntalaban la antigüedad y aceptaban la capacitación únicamente para los casos de igualdad en el tiempo de servicios.

Las dos soluciones resultaron unilaterales; los empresarios tenían -- la razón de pedir obreros capacitados, punto de vista que conoció la Comisión cuando recibió el reto de la ciencia y de la técnica... pero ocultaban el hecho de que nadie se había ocupado de su capacitación, de donde resultaba injusto el estancamiento o desplazamiento -- de los hombres víctimas de los errores y descuidos sociales. Pero -- el criterio de la antigüedad, aplicado rigurosamente, paralizaría la

35/ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. T-I. 4a. ed. 1977. Pág. 426

implantación de maquinaria y de técnicas nuevas". 36/

La comisión redactora de la ley de 1970 buscó la solución que armonizara el punto de vista de las dos partes, y estableció:

"...Las empresas tienen la obligación de organizar cursos de capacitación para sus trabajadores, y éstos están obligados a seguirlos - con atención esmerada. Si cada uno cumple con su deber, desaparecerá la oposición de los criterios, pero si alguno falta al que le incumbe, su incumplimiento no podrá dañar al otro. Por lo tanto, si una empresa cumplió su obligación, podrá exigir del trabajador más - antigüedad que compruebe su aptitud y conocimientos para ascender al - nuevo puesto, pero en caso contrario sufrirá las consecuencias de su incumplimiento, esto es, tendrá que otorgar el puesto en función de la antigüedad; inversamente, si el trabajador no concurrió a los cursos o no comprueba que adquirió la destreza y los conocimientos convenientes, no podrá demandar el ascenso". 37/

Estos razonamientos fueron establecidos en la exposición de motivos y son citados por Mario de la Cueva en su Obra:

"Uno de los problemas que han preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de ascensos y antigüedad, se refiere a la manera como deban cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escala fón ciego pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar de manera exclusiva a la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso - del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que - ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posea mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia: se parte del principio de - que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa organiza los cursos de capacitación a que está obligada, el trabajador que corresponda el ascenso deberá demostrar su capacidad para el - puesto nuevo, y si no lo hace no tendrá derecho al ascenso".

Y en aplicación de lo anterior, el artículo 159 previene diversas hipótesis:

36/ Ibid. Pág. 426

37/ Ibid. Pág. 426

"a) El principio de base es la antigüedad en el trabajo para todos - los ascensos, temporales o definitivos, y si la antigüedad de dos o más trabajadores es la misma, entra en acción la mayor capacidad; b) Pero, si la empresa cumplió la obligación de organizar cursos de capacitación, el trabajador más antiguo "deberá acreditar que posee - los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñarlos"; c) El artículo 159 dejó a los contratos colectivos la determinación del - procedimiento para que el trabajador compruebe sus conocimientos y - aptitudes; d) Conviene hacer notar que el artículo 159 usa siempre los términos, conocimientos y aptitudes, el segundo de los cuales de be entenderse, según el Diccionario de la Academia, como "la sufi- ciencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo"; e) Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad; f) Alguno de los miembros de la comisión preguntó lo que se haría en la hipótesis de que ninguno de los traba- jadores de la empresa demostrara poseer los conocimientos y aptitu- des necesarios para el desempeño del puesto. El párrafo final del - precepto dejó a los contratos colectivos la solución del problema".

38/

Por desgracia, la práctica ha comprobado que los sindicatos contribu- yen a que los derechos de ascensos en ocasiones sean frustrados, toda vez que establecida la cláusula de admisión, y por denuncia de los mismos trabajadores, los sindicatos han vendido el uso de este dere- cho, y con mayor frecuencia aquellos que se les denomina "disconti- nuos", desde luego salvo honrosas excepciones.

"Las acciones de los trabajadores derivan de la prestación de su tra- bajo y de la relación objetiva que crea entre el trabajador y el pa- trono... La solución del problema, el día en que se quiera cumplir - puntual y lealmente las normas del estatuto laboral y dar satisfac- ción a los principios de la justicia social, consiste de conformidad con el artículo 158 de la Ley nueva, en su reconocimiento como traba- jadores de planta, con la antigüedad que les corresponda. Cuando - exista una decisión, se les hará justicia, obtendrán el conjunto de prestaciones que derivan de la Ley y de los contratos colectivos y - concluirá el negocio de la venta de puestos". 39/

38/ Ibid. Pág. 427

39/ Ibid. Pág. 429

Hace ya bastante tiempo el derecho al ascenso ha sido reconocido como una garantía para los trabajadores al servicio del Estado, la misma garantía en relación con los trabajadores de la actividad privada ha tenido poco progreso en la legislación, así como en el sistema de normas que resultan de la negociación colectiva, salvo en un reducido número de países en los que se encuentra el nuestro. En realidad es poca la importancia que se le ha dado a este principio, aunque se han emitido comunicados del orden internacional como en la Organización de las Naciones Unidas; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se asentó en el artículo 7, inciso c):

"Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicios y capacidad".

Establece las bases mínimas y eleva a rango de Derecho Elemental del hombre en su actividad, el ascenso.

México es uno de los pioneros en legislar en la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación, imponiéndola como una carga para el empleador. Son diversos los giros que con el tiempo ha tomado la ley, la doctrina y la práctica, en principio se tomaron como factores básicos escalafonarios la capacidad y la antigüedad, hasta cierto tiempo fueron aplicables, pero, con el auge de la tecnología y el proceso económico que se vive a nivel mundial, la selección para el trabajo se hizo más especializada, esto es, se requiere de personal más actualizado. Esto ha originado que con el paso del tiempo se adicionen requisitos o factores en la ley, con el objeto de hacerla más acorde con la realidad circundante y ser competitivo en el mercado de la producción y en la obtención de utilidad.

### 3.2 ANTIGÜEDAD

La Ley Burocrática en el artículo 50 inciso c), define a la antigüedad como:

"El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente,

o a otra distinta..."

Según la clasificación francesa desarrollada por Colin y Capitant:

"...los hechos jurídicos en general, se dividen en dos categorías: - hechos jurídicos en sentido estricto y actos jurídicos. Los primeros son independientes de la voluntad del hombre y consisten en [acontecimientos naturales o accidentales que entrañan consecuencias jurídicas]...". 40/

Debemos entender que la antigüedad se encuentra dentro de esos acontecimientos naturales y por tanto es un hecho jurídico.

"La antigüedad es pues, un hecho. No constituye un derecho, aún -- cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país haga derivar una serie de derechos del hecho "antigüedad". De ahí ha nacido, por imprecisión del lenguaje, la expresión: "mi derecho de antigüedad" que, en realidad significa el o los derechos que derivan de mi antigüedad". 41/

Si utilizamos esa terminología, entonces le estamos dando el carácter de "atributo de la persona", como es el caso del nombre, domicilio, etc. Luego entonces, no puede equipararse el decir: "mi nombre" que "mi derecho de antigüedad", ya que entonces estaremos hablando de un atributo personal que se adquiere al existir una relación laboral con el simple requisito del transcurso del tiempo, cosa que es completamente inoperante.

Los derechos derivados del hecho antigüedad, entre otros y los que a nosotros nos interesan, son:

- a) Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación; y
- b) Estabilidad en el empleo.

El segundo debe ser consecuencia de la eficiencia y exacto cumplimiento del trabajo y que son elementos de fondo que configuran una verdadera relación de trabajo dinámica.

40/ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. T-I. 5a. - ed. 1984. Pág. 480

41/ Derecho del Trabajo. Porrúa. México. T-II. 7a. ed. México, 1987. Pág. 326

### 3.2.1 Manejo en la Ley Federal del Trabajo

Los ascensos regulados por la Ley Federal del Trabajo, son básicamente en dos sentidos: a) Cuando se trata de cubrir vacantes definitivas o mayores de 30 días, y b) Que la vacante sea menor de 30 días.

El artículo 160 dispone que cuando se trate de las segundas, se estará a lo previsto por el primer párrafo del artículo 159.

De igual forma en las vacantes del primer tipo, si el patrón no ha cumplido con la obligación de capacitar, establecidas en el artículo 132 fracción XV, se le otorgará al trabajador más antiguo de la especialidad. Nuevamente se repite la misma fórmula. Pero si el patrón cumplió con la obligación de capacitar será llamado en primer orden, el más antiguo, siempre y cuando demuestre ser apto.

"La Ley no indica que se puede elegir al más capaz de los candidatos. Solamente permite que se deseeche al más antiguo que no sea capaz, es to es, puede haber diferencia de grado en la capacidad, pero esto no autoriza a colocar al más capaz por encima de quien sea también apto, aunque en mayor grado. En una frase intencionada y graciosa Manuel Marván llamó a este sistema, de escalafón tuerto". 42/

En el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, se obliga a los patrones a llevar el registro actualizado de su personal, por medio de ese control es posible la determinación de la antigüedad.

Retomar la antigüedad para efectos de ascenso, toma un carácter especial, ya que para este fin debe estar perfectamente determinada, ya que poco a poco se diferencian tipos de antigüedad, ya sea en la empresa, en el grupo de trabajo, en el lugar de trabajo, etc. Por ello se hace necesaria la creación de normas que planteen el tipo de situaciones por medio de las cuales se logren condiciones de igualdad. Es necesario crear conceptos objetivos, de tal modo que la calificación no se convierta en un expediente para reincidir o introducir favoritismos y con esto se corten aspiraciones de los trabajadores y se aplacen aspiraciones sindicales.

"La antigüedad es el patrimonio máspreciado del obrero... su tiempo de servicio al mismo patrón constituye la inversión del trabajador - en su empleo y al paso que se acumulan los días, meses, años y fie-- les servicios, crece la parte que les corresponde en su propio em-- pleo". 43/

Anteriormente, uno de los principales factores o más bien el único - factor de ascenso, la antigüedad, siempre resultaba ser el único ele mento para ocupar un nuevo puesto. La antigüedad en un determinado puesto no determina la capacidad necesaria para el desempeño del car go nuevo, ésta ha sido combinada con otra serie de requisitos que - vienen a coincidir con el auge de la economía, esto es, mejores pue<sup>st</sup> tos para el mejor capacitado, aunque de entrada no se solicita la ha bilidad, también una nueva etapa del auge económico requiere de una experiencia básica.

Inicialmente se retoma el concepto de antigüedad para hacer válida - la permanencia en el empleo, ya que las crisis económicas originan - despidos masivos, es entonces cuando el trabajador más antiguo asien<sup>ta</sup> su permanencia en el empleo, aduciendo lógicamente, su antigüedad. Posiblemente este fenómeno sea a la inversa, ya que múltiples empre- sas prefieren despedir o jubilar a los viejos, en lugar de los re-- ción ingresados, todo ello como consecuencia de que vienen con mayor grado de estudios y mejor capacitación para el trabajo.

"El ascenso (tomado como factor de antigüedad) encierra un conflicto fundamental, entre el patrón que desea seleccionar a su personal y - determinar las bases de su progreso y el trabajador que reclama el - derecho de ascenso... Esto reclama una posición intermedia, lo que - requiere una forma modificada de la antigüedad. Los ascensos pueden ser: en labores bien pagadas o en condiciones de trabajo más deseaa- bles. El ascenso significa cambio de empleo, reclasificación, nueva categoría, a diferencia de la progresión en la misma actividad, que

43/ Wilson C. Randle. El contrato colectivo de trabajo, su negociación, revi-- sión, principios y prácticas. Ed. ELSA, trad. ingl. Victorino Pérez. Méxi- co, 1958. Pág. 460

significa aumento de salario dentro del empleo". 44/

En las Instituciones de Crédito la antigüedad era mayormente valorizada en función de las prestaciones que por este fenómeno natural se adquieren y en segundo plano como factor de ascenso, toda vez que los trabajadores mostraban más interés por las prestaciones económicas que como consecuencia de la antigüedad los beneficiaba y los beneficia, fenómeno que aún es vigente y por el cual luchan los sindicatos bancarios.

El contrato de trabajo es una relación estática, hermética, la relación de trabajo es una relación viva y dinámica, ya que con el transcurso del tiempo va creando derechos nuevos hasta su disolución definitiva. De esta naturaleza nacen los derechos de antigüedad, de preferencia y de ascenso.

La estabilidad en el trabajo es la base indispensable para la vida del trabajador, pues si fuesen despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad y se volverían precarios. Por medio de ella los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario y que es el sostén de los derechos de preferencia y el derecho al ascenso.

La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender la estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de la negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días por año del salario que perciba el trabajador.

"El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Por tal motivo, fue necesaria su implementación en el artículo 158, mismo que contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador: a) Una comisión integrada por los representantes de los

44/ Ibid. Págs. 461 y 462

trabajadores y del patrono debe formar el cuadro general de antigüedad; b) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La ley abrió las dos posibilidades, a fin de que los sindicatos y la empresa decidan lo que convenga en cada caso; c) El cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios; d) Formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación; e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje". 45/

"La estabilidad en el trabajo es uno de los niños mimados del estatuto laboral... porque significa la ausencia del temor al despido en el presente y en el mañana inmediato. Y el derecho de antigüedad, cuya vida... presupone la estabilidad, quiso pagar el servicio, a cuyo fin recogió el principio de la Ley de 1931, exclusivo para los trabajadores ferrocarrileros y que lo generalizó para todos los trabajadores en el artículo 161, "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindir la por alguna causa particularmente grave o que haga imposible su continuación, agrega que la reincidencia deja sin efecto la prerrogativa". 46/

### 3.2.2 La Ley de 1931

Los derechos de preferencia, declarados en el artículo 111, fracción I de la Ley de 1931, reformada por decreto de 31 de Diciembre de 1956 y en los artículos 154 a 158 de la Ley nueva, constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos. Creación de los derechos de preferencia en la Ley de 1931.

Son obligaciones de los patronos: preferir en igualdad de circunstan

45/ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. - I-1. 1979. 6a. ed. Págs. 410-411

46/ Ibid. Pág. 417

cias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose se por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita. 47/

Contiene el artículo en orden jerárquico tres grados:

- a) Primeramente el constituido por mexicanos respecto de quienes no lo son y en reforzamiento a la obligación patronal de emplear un mínimo de 90% de trabajadores mexicanos.
- b) El segundo formado por los que hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de los que no estén en este caso.
- c) Y el tercero, por los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, que es la reforma de 1956.

El orden de la preferencia planteó grandes problemas, toda vez que en ocasiones concurrían trabajadores del segundo y tercer grado, ocasionando que las disposiciones de la Suprema Corte fueran numerosas. La Ley de 1931 no previó el gran crecimiento que tendrían las empresas, fue necesario crear un sistema doble:

- 1) Los trabajadores que no están prestando su trabajo a la empresa si existe contrato colectivo se hace efectiva la aplicación de la cláusula de admisión porque ese es su sentido, preferir a los sindicalizados de los que no lo estén.

Pero si no existe contrato colectivo y no existe cláusula de admisión, la exposición de motivos establece, "se le impone la obligación de preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo (y después de la reforma de 1975, a los que tengan a su cargo

47/ Repetición textual del artículo III fracción I y lo subrayado corresponde a la reforma de 1956.

una familia) y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

48/

Las variantes con la nueva ley en el artículo 154, si se trata de trabajadores que le hayan servido con anterioridad, otorga preferencia a quienes le hayan servido por mayor tiempo. Otra es la reforma de 1975, otorga preferencia "a quienes no tienen ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia", misma disposición que establece el contenido social de la ley de 1970.

La solución se dio en el artículo 155, ya que al crearse una vacante, los empresarios no estarían buscando al que tuviera mejor derecho y se dispuso que el trabajador interesado en regresar o el que pretendiera ingresar, debía formular una solicitud que contuviera su domicilio y la razón de su derecho, a fin de que se le pudiera dar aviso de la vacante.

Otra cuestión que no resolvió la ley de 1931 y que solucionó la doctrina, en caso de que el patrón incumpliera, en el artículo 157 se resolvió otorgando la obligación de asignarlo al puesto o pagarle una indemnización de tres meses de salario, aunque esta disposición merece otras consideraciones que omitimos por no tratar el tema, además de los salarios como si fuese despedido.

2) Trabajadores que están prestando su trabajo a la empresa sin tener el carácter de trabajadores de planta. El problema se inicia porque en las empresas se contrata a personal eventual o transitorios, de esta manera el patrón tiene facultades legales para despedirlos cuando no los necesite o se termine la materia de trabajo. La diferencia consiste en que los llamados de planta tienen asignado puesto fijo, para un lugar y con salario determinado y los segundos eventuales, transitorios, etc. suplen en puestos, en lugares y con salarios variables, esta diferencia no puede justificar la negociación de una relación de trabajo.

"Aun cuando a estos trabajadores se les vuelve a renovar el contrato,

existe una continuidad en la relación de trabajo ya que el artículo 39 establece su permanencia mientras "subsiste la materia de trabajo", estos trabajadores son discontinuos mientras que los de planta son continuos". 49/

"Cuando no son respetados los derechos de preferencia existen sanciones para los patrones, sólo que hay que distinguir cuando los trabajadores están o no prestando sus servicios. Es necesario establecer que cuando el contrato colectivo cuenta con la cláusula de admisión, se debe aceptar la proposición del sindicato y si no existe se tomará al que acredite mayor derecho". 50/

Una segunda idea es la relativa a la violación del derecho a quienes sí están laborando en la empresa prestando un trabajo. Una vez contratado el trabajador deja de surtir efectos la cláusula de admisión, por lo tanto los derechos deberían hacerse valer en cuanto al cuadro de antigüedades que se formule so pena de sanción.

Luego entonces, diremos que los factores de preferencia que marca la ley, a partir de la reforma, son los siguientes:

- a) Nacionalidad Mexicana.
- b) Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo.
- c) El hecho de tener a su cargo una familia, y no tener otra fuente de ingreso económico.
- d) El pertenecer a un sindicato. 51/

### 3.3 CAPACIDAD

#### 3.3.1 Concepto

"Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa".

Adiestrar significa "hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar". 52/

49/ Ibid. Pág. 423

50/ Artículo 157 Ley Federal del Trabajo de 1970.

51/ Ob. Cit. De Buen. 1981. Pág. 311

52/ Diccionario de la Real Academia. Décimonovena Edición, 1970. Madrid.

"En otra concepción adiestrar significa: "adquirir destreza" debido a la formación de hábitos por el ejercicio sistemáticamente realizado, de manera semejante se adquiere facilidad, precisión y rapidez - en el desarrollo de un trabajo, por medio de una enseñanza práctica".

53/

Derivado del concepto adiestramiento, se entiende como el perfeccionar las actividades que se desarrollan en el mismo puesto y a la capacidad, como la adquisición de nuevos conocimientos, o sea, capacitación para el ascenso.

### 3.3.2. Fundamento Constitucional

El apartado B, fracción VII del artículo 123 Constitucional a la letra dice:

"La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública".

En realidad no se refiere expresamente al derecho a la capacitación; sin embargo, es el fundamento de lo establecido en la Ley Burocrática. Desde luego que el Estado se ha preocupado por la capacitación de los trabajadores a su servicio, ya que en el mismo precepto menciona la obligación de crear escuelas de Administración Pública, lógicamente se refiere a perfeccionar y modernizar el aparato burocrático para el mejor desempeño de la función pública.

Esta disposición se refuerza con lo establecido en la Ley Burocrática en la fracción VI inciso f del artículo 43.

"Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional".

### 3.3.3 La Capacidad en sentido positivo

La capacitación juega dos papeles importantes uno lo es, limitativo, en el sentido de que un trabajador no puede ocupar puestos de mayor jerarquía, responsabilidad y capacidad. A contrario sensu es positivo a mayor capacidad, mayores posibilidades de promoción.

Podemos conceptuar a la capacidad en sentido corriente como "aptitud o suficiencia para una cosa". Retomando el concepto de "suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo" que retoma el segundo y se asemeja al desempeño laboral".

"La capacidad debe entenderse, como la posesión de los conocimientos y habilidad requerida para desempeñar un determinado puesto de trabajo de categoría superior". 54/

Puesto es: "Conjunto definido de tareas, deberes y responsabilidades que dentro de ciertas condiciones constituye la labor regular de un individuo". Desde luego que la capacidad se encuentra sujeta a que el aspirante a un nuevo puesto sea capaz de desempeñarlo, mas no es requisito que lo domine a la perfección, ya que en el caso de trabajadores sin experiencia se verían seriamente limitados, además de que no en todos los casos se cuenta con personal de experiencia y que -- reúna las características de saber todo lo que al puesto se refiera.

La admisión tiene dos acepciones; desde el punto de vista formal, - "conduce a la aceptación de un derecho subjetivo al reconocimiento - de la calificación ocupacional con una vocación de reconocimiento - del contenido de las certificaciones y desde el punto de vista material; es la vinculación directa entre el derecho de ascenso y el derecho a la capacitación y en definitiva, entre el derecho a la estabilidad y el derecho a la capacitación, "si la capacitación ocupacional en constante superación, es condición para la efectividad de sucesivos ascensos, el derecho fundamental a la igualdad de oportunidad

54/ Libro homenaje al maestro Mario de la Cueva, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Serie E Varios N° 3. 1981. (Las nuevas dimensiones del derecho a la estabilidad en el trabajo. El derecho a la promoción y a la capacitación. Héctor-Hugo Barbagelatta. p. 31). México.

des de promoción no podrá actualizarse si no se instrumentan medios para la creación del derecho a la educación". 55/

Cuando se trata de personas que tienen ocupado el mayor tiempo en el ejercicio de su labor es imperante la carga al empleador 56/, para el ejercicio de este derecho, ya que de cualquier forma siempre redundará en su beneficio.

En la actualidad, en las Instituciones de Crédito es necesario que los programas de capacitación estén coordinados con un censo de demanda de puestos y de esta forma mejorar la calidad de la capacitación, ya que la realidad establece que los programas se llevan a cabo a vapor y que tiene la consecuencia de pérdida de calidad, en virtud de que el fenómeno observado es que existe una gran oferta de trabajadores capacitados que no hacen ejercicio del derecho, por no existir la plaza vacante o por no llevar un control estricto de las plazas por cubrir o lo que es peor, existiendo la plaza, se burocratiza el trámite de selección al no existir un conjunto de normas que hagan ágil el procedimiento de asignación de vacantes, ya que la falta de un trabajador en cualquier puesto y por ser los trabajadores bancarios netamente productivos, conllevan a un problema evidente de pérdida de productividad.

"La concreción formal del derecho a la capacitación se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, misma que es pionera en esta materia, en la fracción XV, del artículo 132, ya que establece la obligación patronal de capacitar". 57/

"Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título".

### 3.3.4 Punto de partida del conflicto

"En realidad el conflicto se plantea cuando el trabajador más anti--

55/ Ibid. Pág. 34

56/ Tal como lo establece el artículo 153 F de la Ley Federal del Trabajo.

57/ Op. Cit. Barbagelatta. Pág. 35

güo carece de la capacidad requerida para un puesto y cuando el trabajador con mayor capacidad no es el más antiguo". 58/

"Con base a lo anterior se plantean tres situaciones a saber:

- a) Cuando ambos factores son tomados en consideración con idéntico peso.
- b) Cuando se privilegia a la antigüedad.
- c) Cuando se privilegia a la capacidad.

Luego entonces analizamos cada una de las situaciones:

a) La capacidad juega un papel de limitante al derecho de promoción por antigüedad o eventualmente como definición entre dos o más trabajadores con la misma antigüedad.

b) Sólo cabe la introducción de la capacidad, para definir los casos de igual antigüedad y más restringiendo en la situación tipo a), la falta absoluta de la capacidad, puede obstar el ascenso del trabajador más antiguo al grado inferior.

c) La antigüedad define los casos de igual capacidad, o la antigüedad da posibilidad de acceso a puestos superiores en forma muy reducida. Cuando se fija un cupo o límite para el ascenso por antigüedad y las demás se definen por concurso de pruebas". 59/

Definitivamente que la elección de uno u otro factor, trae polémicas y los consecuentes problemas, pero no hay que olvidar que en la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo establece:

"Que el tiempo de servicios es un valor que merece reconocimiento y protección" 60/ sin olvidar desde luego, su contenido estrictamente social.

Con lo que se manifiesta el carácter conservador de la Ley, en el sentido de que definitivamente sobreponer la antigüedad a cualquier otro factor de calificación.

58/ Ibid. Pág. 36

59/ Ibid. Pág. 37

60/ Ibidem.

Sin embargo, no se pueden olvidar las aspiraciones de aquéllos que se esfuerzan por superarse y mejorar.

La visión de la Ley Federal del Trabajo, es hacer del trabajador no un simple repetidor de una actividad o siempre crear trabajadores empíricos, en virtud de esto se hace necesaria la implementación de la capacitación a todos niveles sin discriminación de los diferentes tipos de trabajo.

Todavía hoy, en la banca se da el caso de trabajadores eventuales o (contratados por medio turno) que no son adecuados a su labor por no estar debidamente capacitados, ya que éstos tendrán que desarrollar su habilidad con la simple observación de otro que ejecuta el mismo trabajo. Esto conlleva a posibilidades mayores de error y a fundamentar el despido de trabajadores que no han adquirido la permanencia en el empleo

### 3.3.5 Del escalafón ciego y circulares de la Comisión Nacional Bancaria

"En la actualidad no es posible la aplicación de fórmulas que en su tiempo se emplearon para defenderse de los abusos del patrón, tal como es el caso del escalafón ciego o semiciego (SIC), los que luchaban tenazmente porque dejaran de existir favoritismos por parte del empleador. El escalafón ciego además de sus numerosos defectos que presenta, constituye el mayor impedimento para que la capacitación y el aprendizaje pueda realizarse, si aquél que se prepara con esmero para su progreso intelectual o material, no es justo que se le impida ocupar un puesto de mayor jerarquía, alegando que otro que carece de esa capacitación tiene mayor antigüedad que él. En la etapa actual el hombre tiene que mantenerse alerta en el conocimiento de nuevos métodos, sistemas, etc., ya que aquél que se queda a la zaga, - por su indolencia prefiere descansar en lugar de estar en constante superación, no debe extrañarse que sea relegado a terceros y segundos lugares". 61/

61/ Guerrero Euquerio, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1982. 3a. ed. Págs. 224 y 225

Por otro lado existe gran diferencia en la banca, en cuanto a la capacitación, ya que en algunas de ellas como es el caso de Serfin, - Bancomer y Banamex, sí cumplen con las bases dictadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en su Circular Oficio número 69846-965 del 22 de Diciembre de 1978, y que establece:

Primera.- En las instituciones del sector financiero la capacitación y el adiestramiento, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, tendrá por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los empleados.

II.- Informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías referidas a la actividad financiera.

III.- Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

IV.- Prepararlos para el adecuado ejercicio de sus derechos y el cabal cumplimiento de sus obligaciones, inherentes a la relación laboral.

V.- Prevenir contra los riesgos de trabajo a los empleados y contra aquéllos que pueden dañar la estabilidad y la actividad del empleo.

VI.- Incrementar la productividad de los empleados.

VII.- Buscar la superación y el desarrollo personal de los empleados, al propio tiempo que su orientación y formación para el trabajo.

Y en otras, debido a distintas causas, ya sea por política o por el tránsito de funcionarios que desconocen las bondades de la capacitación y la han limitado. Tan es así que en las instituciones que se han preocupado por ello, llaman a todos los trabajadores a la capacitación, no importando que ésta sea diferente a la actividad que desarrollan, mientras que otros la niegan en virtud de estar completamente dividida de acuerdo al nivel del trabajador, tal y como se establece en la Circular Oficio número 601-I-II-8632, de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de fecha 13 de Marzo de 1979, en los siguientes criterios:

1.- ALTA DIRECCION, se integra con los ejecutivos encargados de la planeación estratégica de la empresa que dictan políticas y objetivos generales de la misma (Director General, Directores y Subdirectores).

2.- GERENCIA MEDIA, se integra con los funcionarios que planean, organizan, dirigen y coordinan las actividades funcionales de la empresa, tratando de que se sigan las normas establecidas y de que se cumplan los objetivos señalados (gerentes de sucursal, gerentes regionales, jefes de departamento, supervisores, etc.).

3.- EMPLEADOS DE OFICINA Y/O ADMINISTRATIVOS, son aquéllos cuya actividad consiste principalmente en el establecimiento y teneduría (SIC) de toda clase de registros y libros relativos a transacciones financieras y asuntos de personal. En esta clasificación se incluye además a quienes manejan correspondencia, realizan tareas administrativas corrientes, organizan y transmiten informes, manejan fondos, utilizan taquígrafa, mecanografían y operan máquinas de oficina (cajeros, calculistas, secretarías, mecanógrafos, policitadores, oficinistas en general, etc.).

4.- PERSONAL DE SERVICIOS, es aquél que realiza actividades de mantenimiento y conservación de inmuebles, instalaciones y equipo, - así como labores de limpieza, mensajería y otras similares (pintores, carpinteros, mecánicos, electricistas, mozos, mensajeros, etc.).

Estos criterios fueron tomados por algunas instituciones en forma errónea y con el fin de evitar gastos excesivos en este renglón, sólo impartían cursos básicos necesarios y de actualización a quienes se promovía estrictamente, ello originó que el trabajador creyera, - que si fuere invitado a curso, tenía asegurado el ascenso y que además era cierto.

Pero la competitividad de conocimientos y capacitación, como factor escalafonario no era tal, toda vez que solamente se competía por -- acreditar un curso y no varios que le darían una visión más amplia - de lo que es el sector financiero y sus servicios, solamente debería concretarse a las funciones de su puesto.

Lo raquítico de la reglamentación en materia de capacitación, llevó a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros a solicitar a las Instituciones de Crédito y de Seguros, ampliar sus normas en esta materia en la Circular Oficio número 61351-976 del 31 de Octubre de 1979. -

62/

62/ Solicitud con base a Oficio Circular número 69846-965 del 22 de Diciembre de 1978.

"El artículo 153 A y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento, así como las bases para el cumplimiento de la -- obligación correlativa por parte de los patrones. El artículo 25 -- fracción VIII de la mencionada ley, señala que el escrito, en que -- consten las relaciones de trabajo deberá contener la obligación de -- que el trabajador será capacitado y adiestrado de acuerdo con los -- planes y programas correspondientes.

En esa virtud, rogamos a ustedes se sirvan remitir a este organismo los formatos de contrato de trabajo en los que aparezca la -- cláusula que alude a la capacitación.

Asimismo, y en orden a las características de las normas laborales que rigen a esas instituciones y organizaciones, deberán remitir a este organismo el proyecto de reformas a su Reglamento Interior de Trabajo, que recoja la obligación señalada, con base y para los efectos del artículo 18 del Reglamento de Trabajo, de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares".

El caso específico en Multibanco Comermex, mismo Reglamento Interior que dejó de surtir efectos hasta la expedición de las nuevas Condiciones Generales de Trabajo, o sea después de 1982, y solamente dedicó a un solo artículo a esta materia:

ARTICULO 29.- Atendiendo a lo señalado en materia de capacitación y adiestramiento en la Ley, la institución proporcionará al empleado la capacitación y adiestramiento necesarios para elevar su nivel de vida y productividad, de acuerdo a los planes y programas formulados por la institución y aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Desde luego que la petición de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros a las instituciones de crédito, ya ha sido superada en aquellas instituciones en donde ya se expidieron las nuevas Condiciones de Trabajo, ya que la participación de los sindicatos en el proceso de negociación ha sido ardua.

### 3.3.6 De la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado 'B' del 123

En la Ley de la Fracción XIII Bis Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, nuevamente vuelve a ser tan raquítica -- como en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en el segundo párrafo --

del artículo 15 y nuevamente en el mismo capítulo de "Seguridad Social y Prestaciones Económicas".

"Todos los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo, de conformidad con los programas que elaboren las instituciones de acuerdo a sus posibilidades presupuestales y que serán aprobadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros".

Vemos que nuevamente se ha dejado como materia de reglamento, esto es, quedarán plasmados en las nuevas Condiciones Generales de Trabajo.

Sin embargo, se repite casi textualmente 63/ el contenido del antiguo reglamento, por un lado postula claramente el derecho de los trabajadores, pero lo limita a las posibilidades presupuestales de las instituciones de crédito y se asienta claramente la vigilancia de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

En el artículo 54 de las nuevas Condiciones Generales de Trabajo de Multibanco Comermex, más bondadosas en conceptos y en formas ofrece opciones de capacitación y de objetivos, ya que es una repetición textual del Oficio Circular número 69846-965 y que curiosamente no se repite la base quinta de dicha circular:

"La capacitación y el adiestramiento deberá impartirse durante las horas de la jornada de trabajo, excepto cuando se convenga en forma diferente o se refiera a actividades distintas de las señaladas".

En el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, se establece que la capacitación deberá impartirse dentro de las horas de la jornada de trabajo. Misma disposición contemplada en el Oficio Circular -- CNBS número 69846-965 del 22 de Diciembre de 1978, base quinta.

Obviamente que las instituciones hicieron caso omiso de este ordenamiento, toda vez que la capacitación es impartida fuera de la jornada de trabajo y con el sacrificio del trabajador, la honrosa excep-

63/ Condiciones Generales de Trabajo de Multibanco Comermex de Enero de 1986. Artículo 53.

ción se da con los trabajadores de gerencia media, que en algunas - ocasiones recibieron capacitación dentro de la jornada de trabajo.

"La explicación por parte de las instituciones es en el sentido de - que, en virtud de tratarse en su mayoría, de puestos que deben con- - tar con una capacitación "técnica" las instituciones no están obliga- - das a capacitar. Por lo tanto, la capacitación no es una obligación, es un regalo de las instituciones y solamente se sienten comprometidas a capacitar en puestos de base y no en cursos de promoción; por lo tanto, el trabajador tendrá que esforzarse capacitándose fuera de la jornada de trabajo" 64/, tal y como lo dice el artículo 153 E ú - timo párrafo: "...así como en el caso en que el trabajador desee ca- - pacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de - trabajo".

La falta de capacitación por parte de una empresa a sus trabajadores si hablamos de los contemplados en el apartado A del artículo 123 - Constitucional, constituiría una causal de huelga por violación al - Contrato Colectivo de Trabajo. Sin embargo, como las instituciones de crédito, ahora reguladas por el apartado B, solamente pueden recu- - rrir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros a fin de que san- - cione a la institución infractora o al funcionario responsable para que se lleve a cabo el cumplimiento de los programas aprobados, en - función de lo establecido en el artículo 15 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del apartado B, del artículo 123 Constitucio- - nal.

### 3.3.7 Del Reglamento Bancario

En las instituciones de crédito la capacitación dista mucho de reco- - nocerse formalmente, ya que como lo establece el Oficio Circular nú- - mero 54723-1013 de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros del 17

64/ Miguel Angel Urzúa Cruz, Presidente de la Comisión de Capacitación del Sindi- - cato Nacional de Trabajadores de Multibanco Comermex; entrevista grabada. - México, D.F., 10 de Abril de 1987.

de Noviembre de 1982, de que los planes y programas deberán ser autorizados por esta Comisión, así como la validación de constancias de habilidades.

Estas se volvieron imposibles de validar por parte de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, se desconoce desde luego la causa de tan burocrático trámite, esto daba como resultado que fuesen abandonadas por parte del personal capacitado.

"La constancia de habilidades laborales es el documento de carácter terminal que acreditará que el empleado llevó a cabo y aprobó actividades de enseñanza-aprendizaje, que abarcan todos los conocimientos y aptitudes indispensables para el correcto desempeño de un puesto de trabajo específico dentro de la institución u organización que expida dicha constancia...". 65/

Hasta antes de estar contemplados en el apartado B, del artículo 123 Constitucional, las políticas eran de acuerdo y con los lineamientos de la Unidad Coordinadora del Empleo de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social 66/; por lo tanto, existía un padrón en donde se inscriben a los trabajadores capacitados, desde luego existía la obligatoriedad ante las autoridades del trabajo sobre los planes y programas, así como de los lineamientos a seguir, todo lo anterior tramitado por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

No queremos creer, que los inspectores de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, nunca se preocuparon por vigilar que a los trabajadores se les entregara verdadera constancia de habilidades y no esquilmar la obligación con entrega de un diploma, cuando en verdad se trata de una constancia de habilidades.

Establece el artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo, el derecho de los trabajadores, de que habiendo sido aprobados en los exámenes de capacitación, tengan derecho a que se les expidan constancias sobre su capacidad, las que deben ser registradas, en la forma que -

65/ Oficio Circular 54723-1013 CNBS, 17 Nov. 1982. Cláusula Primera.

66/ Actualmente Oficina de Capacitación y Productividad. (De Buen: Derecho del Trabajo, Sa. ed. 1984. Pág. 13).

lo indica la Ley.

Por otro lado, en el Oficio Circular número 54723-1023 de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros del 17 de noviembre de 1982 mencionada 67/, establece los requisitos para que sean entregadas constancias de habilidades:

I.- Llevar y aprobar un programa específico de capacitación incluido dentro de un plan general de capacitación de la institución y/o por adhesión de ésta a un sistema general de capacitación.

II.- Presentar y aprobar un examen de suficiencia ante la institución u organización, con base en los procedimientos previamente autorizados por este organismo o mediante la comprobación documental, cuando acrediten su capacidad por haber acumulado créditos referidos a materias integradoras de un puesto de trabajo específico que se encuentran amparados por otros documentos que no constituyen constancias de habilidades laborales.

III.- Las constancias de habilidades laborales, serán expedidas por las instituciones u organizaciones o por quienes actúen en nombre de ellas.

Es de entenderse que los programas básicos, mínimamente deberfan estar registrados en los programas aprobados y que además cumplen con los requisitos antes mencionados. Por otro lado, independientemente de la autorización de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de las constancias de habilidades e inscripción de trabajadores capacitados, dicha Comisión autoriza a que las instituciones lo lleven a cabo en el punto tercero de la circular citada; cabe hacer la aclaración de que no se menciona qué debe contener la constancia de habilidades y por eso eran dclosamente no entregadas.

Implica de manera importante, ya que en la actualidad la expedición de dichas constancias tienen efectos jurídicos como a continuación se menciona.

La constancia de habilidades laborales tendrá efectos jurídicos:

67/ También establecida en la base décima del Oficio Circular número 69846-965 - del 22 de Diciembre de 1978.

I.- Para acreditar que el empleado está calificado para el desempeño del puesto a que se refiere la misma.

II.- Para ejercer derechos escalafonarios con fines de ascensos.

III.- Para los sistemas de calificación de méritos cuando se vaya a otorgar algún tipo de incentivos por desempeñar correctamente un puesto de trabajo específico.

### 3.3.8 Preceptos de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación

Se han encontrado como un medio muy adecuado para obtener la cooperación de los trabajadores, el facilitarles los conocimientos necesarios a fin de que aumenten la productividad en su labor, y puedan -- sin mayor trastorno en el trabajo, ocupar puestos de superior jerarquía con las consiguientes mejoras en sus salarios.

En la Fracción XIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, se establece la obligatoriedad a cargo de los patrones de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y se establece su regulación en la Ley Reglamentaria.

"Es evidente que el legislador Mexicano se ha compenetrado de la necesidad de que los trabajadores tengan mayor capacidad en el trabajo, pues, por una parte, esto les permite desempeñar labores más complejas y por otra parte, los patrones podrán modernizar sus instalaciones sin temor de que por inexperiencia los trabajadores puedan dañar las máquinas modernas que adquieran. Es de lamentarse una vez más -- que esta tendencia tan sana de la Ley se vea frenada o se convierta en nugatoria por aceptación del escalafón ciego". 68/

El 4 de Octubre de 1977, por iniciativa presidencial, se promovió la reforma al apartado A, del Artículo 123 Constitucional, con el objeto de incluir dentro del mismo, la obligación de los patrones, de -- dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; así mismo, un grupo de diputados federales promovió la iniciativa de reforma de --

68/ Guerrero Euquerio. Derechos del Trabajo. Porrúa. 1980. Undécima ed. México. Pág. 206

las fracciones XII y XIII del mismo precepto Constitucional, quedando la fracción XIII como sigue:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Como consecuencia de la Reforma Constitucional, el 7 de Abril de --- 1978, el Presidente de la República formuló la iniciativa ante el - Congreso de la Unión para que se reformara la Ley Federal del Trabajo y quedara claramente la obligación de adiestrar y capacitar a los trabajadores por parte de sus patrones. Así, el artículo 3 de la - Ley Federal del Trabajo, agrega al final del párrafo: "...es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Así se modifica el artículo 25 fracción VIII, en el cual se determina; quedará establecido en el contrato de trabajo, la obligación de ser capacitado o adiestrado. Y en el artículo 159, quedó establecida la posibilidad de que cuando se haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a -- aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso debe corresponder a -- quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad, se añadió - que en igualdad de condiciones:

- a) Se preferirá al que tenga a su cargo una familia.
- b) Al que previo examen demuestre mayor aptitud.

Se adiciona el capítulo III Bis de la Ley, sobre capacitación y adiestramiento, con el objeto de elevar el nivel de vida y productividad de los trabajadores y de las empresas.

La ciencia y la técnica demuestran que la capacitación profesional - es la condición "sine qua non" para su aplicación, es una causa de - responsabilidad para el patrono, porque sin ella no es posible el - uso de las máquinas, y la empresa marcharía al fracaso.

"En la Era del contractualismo individual y liberal, la solución era a la vez sencilla y cruel; según aquellas ideas, la misión de las so

ciedades consistía únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad, estaba obligada a ayudarlo, de ahí que el hombre que quisiera ascender en la escala social debía capacitarse a sí mismo; por otra parte, en aquel mundo de ideas, la empresa hacía uso de su libertad contractual al utilizar únicamente a los hombres que consideraba capacitados. La capacitación profesional no es solamente esencial en la hora actual sino que es además un beneficio general; para los trabajadores, porque es la base de su elevación en la jerarquía de sus actividades; y para la empresa, porque la preparación técnica de los hombres es imperativo del maquinismo, y porque al acrecer el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades". 69/

En la época de las corporaciones el trabajador tenía que valerse por sí mismo, pero con el auge de los movimientos sociales ocasionados - en gran medida por los mismos trabajadores y además con la declaración de los Derechos Sociales del Hombre, la capacitación forma parte de esos derechos, toda vez que será el empresario quien tenga que invertir para el progreso de su empresa y aumento de sus capitales, ya que es el beneficiado directo y es la creadora de los riesgos que sufren los trabajadores.

Se conservó prácticamente el mismo contenido de la Ley de 1931 en relación al sistema de becas, mismo que quedó plasmado en el artículo 132 fracción XIV, con las modalidades siguientes:

- a) Las empresas que empleen más de cien y menos de mil trabajadores, sostendrán un becario; y las que empleen más de mil sostendrán tres becarios;
- b) La beca tiene por objeto realizar "estudios técnicos", industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros;
- c) El importe de la beca debe ser decoroso;
- d) La designación se hará de común acuerdo entre los trabajadores

y el empresario, "en atención a las aptitudes, cualidades y dedicación" de la persona;

e) La cancelación de la beca se hará por el empresario si el becado es reprobado en el curso de un año o si observa mala conducta;

f) En la hipótesis de cancelación de beca, debe hacerse nueva designación;

g) El párrafo final impone a los becarios la obligación de trabajar en la empresa durante un año, por lo menos". 70/

En la exposición de motivos de la nueva ley se puede ver claramente la intención de esta reforma, misma que es citada por De la Cueva en su obra:

"Se recogió la tendencia universal en favor de los cursos de capacitación profesional, a cuyo fin, la fracción XV (del artículo 132) - consigna la obligación de la empresa...; es indudable que la industria moderna requiere un personal mayormente capacitado, razón por la cual, los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y además en favor de los trabajadores, podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos". 71/

Se nota claramente la intención del legislador de la defensa de los derechos sociales, en el sentido de que siempre se tutela al trabajador, pero el problema surge cuando los mismos trabajadores rehuyen a la capacitación, en las pocas empresas en donde se brinda debidamente, el patrón tiene que estar sobre los trabajadores para que éstos se capaciten, es patente el desconocimiento de los trabajadores de los beneficios de la capacitación, cuando en nuestro País se hace estrictamente necesario el incremento de la productividad, ya que es una situación absurda e incongruente, incluso en las instituciones de crédito es necesario consultar primero al trabajador para su asistencia, ya que la práctica ha demostrado gran ausentismo en cursos -

70/ Ibid. Págs. 398-399

71/ Ibid. Pág. 399

de capacitación previamente programados, solamente que aquí podríamos hacer valer una excepción, los trabajadores se preparan en las universidades por ser la mayoría gente joven. Luego entonces, ¿por qué negar el empuje de la juventud y sacrificarse ante los viejos - apáticos que impiden el progreso y desarrollo de las instituciones y de sus mismos compañeros?

Esta situación suena bastante cruel, si se le quiere ver así, pero es el momento de poner una solución.

"En última instancia, habría tenido mayores atractivos el sistema si los trabajadores pudieran encontrar en la capacitación y el adiestramiento un factor de preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Sin embargo, no es así, ya que el trabajador más antiguo no requiere ser más capaz sino solamente capaz, para lograr esos puestos. Por eso resulta absurdo que en un mundo en el que los jóvenes son aplastante mayoría, la ley beneficie a los que ya no son. Por el solo hecho de su mayor antigüedad. Con ello se detiene el progreso de los trabajadores nuevos, obstaculiza la productividad y, en última instancia, le hace una pésima jugada a nuestro desarrollo económico". -

72/

Sin embargo, la ley dispone en el artículo 153-H, ciertas obligaciones a cargo del trabajador, a lo cual diremos que no se establece - disposición alguna para el caso de incumplimiento. Lógicamente que desde el punto de vista patronal se pedirá hasta la rescisión del - contrato de trabajo. Aunque no está del todo fuera de la realidad, tendría que verse si la capacitación que se incumplió fue dentro o - fuera de la jornada de trabajo, pero diremos que es difícil de prosperar si ésta se imparte fuera de la jornada, toda vez que la empresa por estricto ahorro económico la impartirá fuera de la jornada de trabajo. Aunque si ésta es impartida dentro de la jornada y el trabajador incumple es factible, a contrario sensu, perderá un ascenso.

A manera de proposición, los pasos más loables para una capacitación integral deben ser los siguientes:

- a) Integración de la comisión y subcomisiones mixtas.
- b) Detección de necesidades de capacitación.
- c) Elaboración de planes y programas en base al reglamento correspondiente.
- d) Evaluación periódica de los planes y programas.
- e) Entrega de constancias de habilidades laborales.

Mientras no se haga un examen de necesidades de capacitación en una institución, aunque ésta sea muy eficiente, arrojaría como resultado la pérdida de recursos humanos y del capital invertido en la misma, ya que potencialmente no se cumple con un proceso sistematizado de producción, como es el caso de las instituciones de crédito de ser estrictamente productivas, no obstante de tratarse de un servicio público. Luego entonces chocan las aspiraciones de los trabajadores de verse realizados sus deseos de aspirar a mejores puestos, toda vez que en el proceso escalafonario no están definidos claramente los factores preferenciales. Además de que, en caso de ocupación de vacantes y como producto de una mala política de capacitación, no se cuenta con una verdadera potencialidad de trabajadores que satisfagan las necesidades de las instituciones en los puestos base.

El proceso escalafonario debe estar íntimamente ligado a esta necesidad de capacidades.

"En otros casos se parte de bases supuestas y falsas sin identificar las necesidades de entrenamiento y por lo tanto, todo lo que se hace a continuación, por bien hecho que esté, no contribuye a incrementar la eficiencia personal.

Las personas que asisten a los eventos de entrenamiento no tienen oportunidad de utilizar los conocimientos o habilidades aprendidos y la empresa no resuelve el problema, desperdiciándose así los recursos destinados al entrenamiento". 73/

73/ Pérez Solís, Alberto. El proceso administrativo aplicado a la capacitación y adiestramiento. Instituto Tecnológico de Orizaba. Tesis Profesional. - Orizaba, Ver. 1984. Pág. 12

"En los artículos 537 y ss. de la Ley Federal del Trabajo, se reglamenta el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento, (hoy cambiada por la Dirección de Capacitación y Productividad), esta institución que tiene por objeto estudiar y promover la generación de empleos y lograr la colocación de los trabajadores, por una parte, y por la otra, organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales". 74/

Este fue un importante organismo que finalmente no llegó a cumplir - su cometido y que tan poco sonó en el sector obrero, ahora simplemente se le cambió por una dirección técnica, ojalá y esta verdaderamente cumple el objetivo para el que fue creada.

A la luz del artículo 153-A, el patrón está obligado a capacitar a - sus trabajadores, sean sindicalizados o no, y de formular los planes con la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para el logro de una política justa, es necesaria la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, integrada por igual número de representantes.

"Una vez capacitado o adiestrado un trabajador, deberá entregársele una constancia de ello, la que se registrará por la Oficina correspondiente, a fin de formar el padrón de trabajadores capacitados y - se entregará una constancia de habilidades laborales". 75/

### 3.3.9 Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares

Establecido en el capítulo V, y con el título de "Prestaciones de carácter cultural", se obliga a las instituciones a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia a través de las siguientes prestaciones:

74/ Ibid. Pág. 442

75/ Ibid. Pág. 443

- A) Becas para cursos orales o por correspondencia, sobre actividades relacionadas con las Instituciones con las siguientes bases:
- 1.- Tienen derecho los empleados permanentes que seleccione la Institución.
  - 2.- Se otorgará una beca por cada 100 empleados o fracción mayor de 50.
  - 3.- Si fuere menor de 50 estará obligado a entregar una beca.
  - 4.- Comprenden cuando menos el pago de colegiatura.
- B) Becas para el extranjero:
- 1.- Se otorgará una por cada 10 del inciso anterior.
  - 2.- Se darán por oposición.
  - 3.- Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y suma mensual para hospedaje y alimento.
- C) La Creación de Centros de Capacitación en plazas en donde laboren por lo menos 1000 empleados.
- D) En donde existan menos de 1000 empleados se crearán cursos orales o por correspondencia, pudiendo agruparse para mayor eficiencia.
- E) Establecimiento de bibliotecas para lo cual podrán agruparse - distintas instituciones.
- F) Organización de cursos, seminarios y conferencias sobre la actividad bancaria en términos de la fracción anterior.
- G) Las instituciones darán facilidades sin perjuicios de las labores, y promoverán eventos para el desarrollo de su cultura y de sus actividades artísticas.

En realidad son escasas las disposiciones sobre la capacitación bancaria en el reglamento; sin embargo, las Instituciones siempre se han preocupado por la capacitación de sus trabajadores, en virtud de la materia de trabajo y por modificarse los métodos, procedimientos que como consecuencia de la modernización hacen necesaria la capacitación intensiva y eficiente. No obstante lo anterior, el manejo de la capacitación fue desde un punto de vista elitista y con formas netamente preferenciales. No representaba un derecho, sin embargo, si

un privilegio, ya que no todos tenían acceso a ella, además quien la lograba obtener tenía asegurado el ascenso en virtud de encontrarse capacitado.

IV. LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO  
B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

4.1 CONTENIDO

El 29 de Diciembre de 1983, el Congreso de la Unión, expide la Ley - Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado B del Artículo - 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial del 30 de Diciembre del mismo año y entra en vigor a partir del 1º de Enero de 1984, ya bajo la presidencia de Miguel de la Madrid.

Consta de seis capítulos y las disposiciones transitorias:

CAPITULO PRIMERO.- Disposiciones Generales.

CAPITULO SEGUNDO.- Días de Descanso, Vacaciones y Salario.

CAPITULO TERCERO.- Seguridad Social y Prestaciones Económicas.

CAPITULO CUARTO.- Suspensión, Cese y Terminación de los efectos de los nombramientos.

CAPITULO QUINTO.- De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

CAPITULO SEXTO.- De la Supervisión de las Instituciones

TRANSITORIOS.

En la presente Ley, se han fundido en un solo instrumento, mucho de lo que tenían el antiguo Reglamento Bancario, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Burocrática; es así como quedan reglamentadas las relaciones trabajador-Institución en la Banca Nacionalizada.

Aunque estos seis capítulos no es toda la Ley, ya que incorpora por la vía "complementaria" varios Títulos de la Ley Burocrática (Art. - 5º 1er. párrafo):

TITULO TERCERO.- Del Escalafón. Artículos del 47 al 66.

TITULO CUARTO.- De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo. Artículos del 67 al 109.

TITULO SEPTIMO.- Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante las mismas. Artículos del 118 al 147.

TITULO OCTAVO.- De los medios de Apremio y de la Ejecución de Laudos. Artículos del 148 al 151.

TITULO DECIMO.- De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones. Artículos del 162 al 165.

"Salvados los vicios de origen, que son muchos y variados, y aceptando su clara condición anticonstitucional de ley especial, que es mucho aceptar, la ley no está tan mal. Tiene, por lo menos, valores técnicos a cambio de no tener casi ninguno de carácter social. Cumplirá razonablemente su cometido, sobre todo si se piensa que cae sobre una clase de trabajadores generalmente bien pagados y ajenos totalmente a su condición social.

Cae, pues, en blandito. Al menos por ahora, mientras la crisis no llegue también a esos niveles, lo que no es difícil que suceda". 76/ Sin embargo es válido decir que, los trabajadores bancarios en fechas de la sindicalización ya eran agobiados por la crisis, ya que si bien recibían como mínimo un 50% más del mínimo general con relación al sector obrero, esto no implica que sus sueldos sean suficientes y por tanto, ya sufrían las consecuencias de la crisis.

En las disposiciones generales, se establece la facultad del sindicato de proponer candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación de base, luego entonces, podemos entender que a todas luces se trata del derecho de admisión, lógicamente una concesión no vedosa que encierra una trampa a la que los sindicatos se han enfrentado agarrándose de la apariencia de esta disposición, ya que también se establece que éstos deberán someterse al "correspondiente proceso de selección establecido por las propias instituciones". 77/

76/ Ob. Cit. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Pág. XV.

77/ Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 - Constitucional. Artículo 2º, segundo párrafo.

En realidad esta expresión alarmaría a los ex-banqueros, ya que los sindicatos nombrarían a los trabajadores de acuerdo a este derecho.

En realidad no hay motivos de alarma para los conservadores encargados, aún desde la perspectiva del Estado, del servicio de Banca y Crédito. Lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 2º, no es más que uno de esos adornos que los toreros sin recursos utilizan para apantallar al graderío, sin riesgo y sin arte. Simplemente se dice que el sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación que se presenten en las instituciones; una especie de bolsa de trabajo integrada por candidatos sindicalizados. Pero éstas no entrarán sin más a ocupar esas vacantes y puestos de nueva creación. Será necesario que pasen el correspondiente proceso de selección establecido por la propia institución. La Ley, conservadoramente generosa, no modula esos procesos de selección que podrán poner en juego cuantos criterios resulten amables para las instituciones... 78/

Aunque se trate de una hábil maniobra que no encierra el principio del artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Los sindicatos han hecho uso de esta facultad, topándose desde luego, con un muro de objeciones por parte de los departamentos de selección de personal de las instituciones, en algunas de ellas más que conscientes se ha logrado colocar por insistencia a trabajadores en vacantes definitivas.

#### 4.2 CURIOSO COMPLEMENTO

En la vía complementaria se aplica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; sin embargo, es importante establecer el alcance de las normas de esta Ley, esto es, de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Artículo 123 Constitucional en su apartado "3".

"En efecto, la indicación de que serán aplicables las disposiciones de los títulos: tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lleva implícito el concepto de "integración", lo que significa que estas normas no -

se aplicarán en caso de aparecer una laguna, sino en todo caso, con la limitación discutible de la no oposición.

Quiere decir, que la ley se integra necesariamente con las disposiciones de esos títulos". 79/

Por lo tanto debemos entender, que si en el futuro se adicionan, derogan o modifican alguno de los artículos y títulos de la Ley Burocrática, por ende repercutirá en la Ley de los bancarios. Derivado del principio, de la "no oposición" se entiende que las que rigen a los bancarios en esta vía, son normas de segunda, toda vez que por ser complementaria surten efectos tanto para la burocracia como para los trabajadores bancarios.

Toca el momento de tratar específicamente el tema del escalafón que establece la Ley Burocrática. Pero desde luego al hacer alusión a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, estaremos hablando de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, toda vez que, como ya comentamos, - los incorpora en forma complementaria y que trae consigo el hecho de que, si el título tercero, en este caso, es modificado, tendrá consecuencia por vía de reacción con los trabajadores bancarios, cosa difícil de suceder en la burocracia, pero debemos entender que esa será la consecuencia.

Es claramente patente, la superioridad de la Ley Burocrática en relación a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, misma que abordaremos más adelante.

"En la burocracia los ascensos están planteados en términos mucho - más razonables, al menos por la simple razón de que existen, además de la antigüedad, otros factores escalafonarios. No debe extrañar - en consecuencia, que en la vida laboral bancaria exigente y necesariamente vinculada a una concepción de estricta productividad, se ha ya preferido seguir en este capítulo, las líneas generales de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado". 80/

79/ Ob. Cit. De Buen. Los Trabajadores de Banca y Crédito. 1984. Pág. 41  
80/ Ibid. Pág. 63

Las disposiciones relativas al tema que tratamos, se encuentran en el título tercero de la Ley Burocrática y están comprendidas entre los artículos del 47 al 66. El primer capítulo contiene las reglas generales; el segundo, la formación de las comisiones mixtas de esca lafón y el tercero, las normas que regulan el procedimiento.

#### 4.3 REGLAS GENERALES

La misma Ley comienza definiendo lo que es el escalafón:

"...el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases - establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas" (Art. 47).

"La definición no es muy precisa en virtud de que no indica en qué - consiste un escalafón y sólo señala su objetivo, esto es, efectuar - promociones de ascenso". 81/

Con mejor criterio, el Diccionario de la Real Academia nos dice que escalafón es "lista de los individuos de una coo poración clasi fica dos según su grado, antigüedad, méritos, etc.". 82/

"Relación oficial en la que se encuentran comprendidos los funciona rios o empleados afectos a un servicio público, ordenada y clasi fica da tomando en cuenta sus diferentes jerarquías". 83/

El contrato colectivo del IMSS lo define con mayor acierto al esta blecer el concepto de escalafones "listas de trabajadores y puestos de base permanentes agrupados en escaleras y ordenados por catego rias en forma de grados ascendentes".

La ley confunde los términos, ya que el escalafón es una relación de individuos ordenados en forma jerárquica y con las reglas de ascenso se presume la existencia del escalafón.

81/ Ibid. Pág. 64

82/ Ibid. Pág. 64 la cita del Diccionario de la Real Academia, corresponde a la décimo novena edición p. 553. Madrid.

83/ Diccionario de términos jurídicos. De Pina Rafael. Porrúa. 1982. México. Pág. 253

El artículo 48 de la Ley Burocrática establece como requisitos a satisfacer, el haber permanecido en el puesto anterior como mínimo seis meses.

Se establece la categórica diferencia con que se maneja en el artículo 49, vale la pena repetirlo textualmente:

"En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo".

Posiblemente aquí uno de los grandes beneficios, al menos así para los trabajadores bancarios, en donde se reconoce en forma expresa la participación del sindicato y más allá todavía, se manifiesta el respaldo y la consistencia jurídica de que los sindicatos deben gozar a través de la legislación, ya que en la misma ley y en las condiciones generales de trabajo se habla: "se escuchará al sindicato", "se tendrá en cuenta la opinión del sindicato". Términos bastante típicos y que han sido la traba que ha impedido una participación abierta del sindicalismo.

"En realidad estas sutilezas poco valor tienen en una práctica que demuestra, cada vez de una manera más clara, que los sindicatos hacen valer enérgicamente su derecho, a que se tome en cuenta su opinión tanto en uno como en otro caso". 84/

Definitivamente no son sutilezas, sin embargo, la lucha de los sindicatos es férrea, pero la de las instituciones también lo es, luego entonces, ¿cuál fue la intención del legislador?

La ley reconoce como valores o factores escalafonarios:

- a) Conocimientos.
- b) Aptitud.
- c) Antigüedad.
- d) Disciplina y puntualidad.

Así como sus definiciones para el caso de interpretaciones inadecuadas

das o que desvíen el fondo del derecho de ascenso (Infra. 6.3).

Definitivamente la escala y el valor de estos factores serán considerados y clasificados en forma distinta por cada una de las instituciones y que serán plasmados en los reglamentos de escalafón respectivos.

Las vacantes serán otorgadas a quienes obtengan mejores resultados - en la calificación y valoración de los factores escalafonarios, pero, en caso de empate la ley previene las hipótesis a seguir en su artículo número 51:

- a) Al trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia.
- b) Y si persiste el empate, al de mayor tiempo de servicios prestados "dentro de la misma unidad burocrática". Retomando las ideas de los factores escalafonarios, no hay mayor problema en las definiciones que establece la ley burocrática, toda vez que ella misma faculta a las instituciones para la expedición de su reglamento (Art. 49); por tal motivo, es lógico pensar que estos conceptos deberán adecuarse a la problemática de cada institución.

Pero cabe señalar lo que menciona la ley en el concepto de antigüedad, en el inciso c) del artículo 50:

"El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley...".

Luego entonces, debemos entender que se reconoce la antigüedad de un trabajador bancario que pasa de una institución a otra por los motivos que señala la ley, cosa que en la práctica dista mucho de hacerse realidad, que desde luego beneficiaría a los trabajadores aunque entendemos que esto traería problemas en cuanto al fondo de pensiones y retiros de cada una de las instituciones. Otras de las posibles consecuencias sería el inminente riesgo de la piratería de cerebros entre instituciones, o lo que es peor, por el cambio de algún funcionario, éste llevaría su equipo de trabajo completo a otra institución y sus lógicas consecuencias, despidos de trabajadores de -

confianza como una costumbre sexenal.

Por lo que se refiere a la disciplina y puntualidad, la Ley se abstiene de definirla, pero basta decir que entendemos como: el cumplimiento exacto de la obligación del trabajador de ingresar en los horarios establecidos por la institución y de observar una conducta - que no lesione los intereses y las relaciones entre sindicato e institución, así como de sus trabajadores.

El artículo 52 faculta a que la calificación de los factores se haga por medio de tabuladores y que se plasmen en los reglamentos respectivos.

"El ascenso es un derecho legítimo del trabajador que aspira a desempeñar eficientemente su labor a mejorar en la condición de sueldo o salario, y en las demás prerrogativas que rodean a su empleo. Es una forma de combinar el interés Público del servicio, que exige un trabajo eficiente y el interés privado del funcionario o empleado que ve coronados sus esfuerzos con nuevos elementos que mejoran su situación económica y social". 85/

De esta forma, Serra Rojas concluye la importancia de tan fundamental derecho para los trabajadores al servicio del estado. Establece además las diversas formas por las cuales ascienden los diferentes servidores públicos de acuerdo a su jerarquía.

Sistemas de selección de funcionarios:

- a) Elección. Designación por la colectividad, por medio de un cuerpo electoral y que ejerce el poder.
- b) Selección discrecional. Facultad de un funcionario de nombrar a sus empleados con las restricciones que marca la ley.
- c) Selecciones reservadas. La autorización de la Ley para que los veteranos de guerra de Revolución, mutilados de guerra, etc. ocupen determinados puestos.

85/ Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Porrúa. México. 2a. ed. -- 1962. Pág. 488

**Procedimientos:**

- a) Concurso. Pruebas de capacidad que determinan el grado de aptitud y que es calificado mediante un jurado.
- b) Exámenes o pruebas directas. Requisitos de la administración de pruebas de capacidad o satisfacción de requisitos.
- c) Ingreso a planteles de capacitación. Obligación de los solicitantes a empleos públicos de realizar cursos especiales en escuelas de capacitación de la administración pública. 86/

**4.4 CAPITULO II FORMACION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE ESCALAFON**

Después de analizar lo relativo a las reglas generales, sobre este capítulo diremos que, el personal de cada dependencia será clasificado según sus categorías. En este caso, en las instituciones de crédito a partir de la sindicalización se hizo necesaria una revisión general del catálogo de puestos, conjuntamente con la representación sindical, con el objeto de que se fuera determinando la división de trabajadores de base y confianza, para lo cual en algunas instituciones aún no se concluye (Art. 53). Se plantea la necesidad de la formación de la Comisión Mixta de Escalafón para los trabajadores bancarios, esto resultó un triunfo, ya que es el pilar del derecho de ascenso y de su reglamentación en las instituciones. Señala la Ley que los representantes serán designados en número según sus necesidades y señalarán un árbitro para el caso de empate, así como la facultad de acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dentro de los diez días siguientes con una lista de cuatro candidatos (Art. 54). Corre a cargo de los titulares de las dependencias el proporcionar a estas comisiones todos los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento. Esta disposición obliga al titular para que proporcione todo lo necesario para su mejor funcionamiento y que la misma requiera: informes, recursos y en ocasiones el de tener acceso a todo tipo de información relacionada con su objeto

para el cumplimiento y aplicación del reglamento de escalafón. (Art. 55).

Señala la facultad de la formación de subcomisiones auxiliares, mismas que no deberán contradecir las disposiciones de la Ley.

#### 4.5 DEL ESCALAFON

Fundamentación Constitucional.

Este fundamental derecho se encuentra consagrado en la Ley Suprema - en la fracción VIII del Apartado B del Artículo 123 Constitucional:

"Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien presente la única fuente de ingreso en su familia".

En realidad se establecen las bases de manera muy somera, y de las reglas a seguir en el caso de empate. Base de lo establecido en la Ley Burocrática y que ahora por encontrarse en el mismo apartado fundamental para los trabajadores bancarios, mismas que se desarrollan en el título tercero de dicha Ley Reglamentaria.

Del procedimiento escalafonario. (Capítulo III)

La base fundamental para erigir el procedimiento está en la constitución de las respectivas subcomisiones que son las que darán vida al procedimiento, para ello debemos definir este concepto:

"Acción de proceder. Método de ejecutar algunas cosas. Actuación - por trámites judiciales o administrativos...". 87/

"Manera de hacer o método práctico para hacer algo...". 88/

Así entendemos que es la forma mediante la cual se lleva a cabo el concurso escalafonario, con el fin de obtener al candidato idóneo para ocupar una vacante. Mismo concurso que estará tanizado con los -

87/ Diccionario de la Lengua Española. Madrid. 1970. Décimonovena ed. Pág. - 1068

88/ Diccionario Larousse de la Lengua Española. Román García Pelayo y Gross. - México. 1981. Pág. 459

requisitos que señala el mismo reglamento, en donde se marca el procedimiento.

En realidad gran trabajo tienen las subcomisiones, toda vez que, lo no previsto en el reglamento de escalafón en cuanto al procedimiento éstas tendrán que solventarlo, luego entonces, trataremos de esquematizarlo.

a) Inicia con la obligación por parte de las instituciones de dar a conocer las vacantes que se presenten;

"...las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base" (Art. 57).

b) Una vez que las comisiones tienen conocimiento procederán a convocar al personal de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo (Art. 58).

Es de suma importancia idear los medios de publicidad y que cumplan con el objetivo de dar a conocer las convocatorias a todos los trabajadores, en virtud de lo cual, no se cumplirá con el requisito de publicidad, y que debe tener presente en todo momento el trabajador que desea concursar, toda vez que, pueden presentarse recursos de revisión en virtud de no haberse enterado de la existencia de una vacante, que conforme a derecho pudiera corresponderle al trabajador quejoso.

"En la misma convocatoria, de acuerdo a la ley (Art. 59), hay que precisar los requisitos "para aplicar derechos" expresión poco feliz tomada del idioma inglés. Es una imprudente traducción literal que olvida el verdadero significado de la palabra castellana". 89/

c) El siguiente paso es el de la evaluación, con base a lo establecido en los reglamentos o en la convocatoria lanzada, se verificarán las pruebas a que deberán someterse los concursantes y calificarán sus

factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que lo comprueben plenamente (Art. 60).

d) Otro de los pasos del procedimiento es el otorgamiento de las vacantes, mismo que reviste una importancia especial, para esto la ley previene varias hipótesis a seguir;

d.1.- Cuando se trata de un concurso, la vacante se otorgará al trabajador que de acuerdo al reglamento, obtenga la mejor calificación. Esto implica que deberá ser una calificación aprobatoria, misma que debe ser determinada bilateralmente, entre institución y sindicato.

"En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia" (Art. 51).

Nuevamente se repite la fórmula de la Ley Federal del Trabajo, aunque es justa y atiende a los principios de seguridad social con que debe contar un trabajador, pero no responde a los requerimientos de personal capacitado, ya que choca estrepitosamente con los esfuerzos que hagan los burócratas y ahora los trabajadores bancarios por capacitarse, ya que otro, que tiene familia, supera al que no la tiene y a decir verdad, al menos en la banca, los trabajadores que son sosten de una familia, poco interés demuestran en ser capacitados, ya que prefieren trabajar tiempo extra con el fin de obtener mayores ingresos.

"...cuando existen varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática" (Art. 51).

También aquí la Ley Burocrática prefiere poner como excepción al ascenso a la antigüedad, aunque es difícil que el empate llegue a tal grado, debiera solucionarse aplicando otro examen.

d.2.- "Si las vacantes se producen en plazas de última categoría de nueva creación, o por quedar alguna disponible en un grupo, la ley burocrática señala que el titular podrá determinar, oyendo la opinión del sindicato, si se ocupa o no. En caso afirmativo, los titulares podrán cubrir libremente un cincuenta por ciento de las vacantes y el otro cincuenta por ciento se cubrirá con candidatos elegidos por

el sindicato". 90/

d.3.- "De acuerdo a la ley nueva, como ya vimos antes... los síndicos propondrán candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación de base que se presenten en las instituciones (Art. - 2<sup>a</sup>, segundo párrafo). La ley no dice que lo hagan de manera exclusiva, ni tampoco menciona que pueden hacerlo los titulares (directores en lenguaje bancario), pero podría razonablemente interpretarse que es una facultad exclusiva del sindicato tamizada por los procesos de selección establecidos por las propias instituciones". 91/

d.4.- "Tratándose de vacantes temporales por menos de seis meses, la ley burocrática otorga al titular el derecho de nombrar al empleado interino que debe de cubrirla el cual, antes de los seis meses, podrá también ser removido libremente (Art. 63). Por el contrario, - las vacantes temporales por más de seis meses serán cubiertas por riguroso escalafón. Ello significa que si vuelve el titular del puesto, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón. El - trabajador provisional de la última categoría dejará de prestar sus servicios, sin responsabilidad para el titular (Art. 64)". 92/

e) El que sería propiamente el último de los pasos del procedimiento escalafonario, se encuentra revestido por el derecho del trabajador del recurso de revisión de las resoluciones de las propias comisiones, mismas que serán las encargadas de ventilarlo.

"En todo caso, la resolución definitiva quedará sometida al control jurisdiccional a través del fallo que dicte el Tribunal Federal de - Conciliación y Arbitraje, si el trabajador afectado acude ante él".

93/

90/ Ibid. Pág. 69

91/ Ibidem.

92/ Ibid. Pág. 70

93/ Ibidem.

## V. COMISION MIXTA DE ESCALAFON

### 5.1 MANEJO EN LA LEY BUROCRATICA

"Son los órganos consultivos de los titulares que no tienen el carácter de autoridades y por tanto son órganos no ejecutivos". 94/

Las disposiciones que se refieren a la Comisión Mixta de Escalafón - están contenidas en el Título Tercero, Capítulo Segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y comprende los artículos del 53 al 56. Este capítulo contiene la consistencia jurídica por la cual los sindicatos luchan día con día, toda vez que, el artículo 54 establece: "En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato...".

A su vez, el artículo 55 establece: "Los titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón, los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento".

Es aquí en donde clara y concisamente se manifiesta el respaldo jurídico y además material de la abierta participación del sindicato, - aunque ésta constituye una facultad y una obligación por parte del sindicato e institución respectivamente. No así en el caso de la gran mayoría de los derechos y prestaciones en donde con gran habilidad se han aplicado términos vagos e inciertos, en donde resulta que el sindicato no tiene facultad para exigirlos y la institución no tiene la obligación de otorgarlos.

En todo caso parece pertinente y procedente una acción colectiva ante el tribunal. La misma ley establece que estará integrada por -- igual número de representantes y se designará un árbitro para los casos de empate.

En caso de no haber acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federa

94/ Definición que resulta de la conclusión de las jurisprudencias citadas en: - Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Trueba Urbina y Trueba Barrera. Porrúa. 1986. 21 ed. México. Pág. 482

ral de Conciliación y Arbitraje en un término que no exceda de diez días con base a la lista de candidatos que cada una de las partes proponga (Art. 54).

## 5.2. MANEJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Muy diferente se maneja la formación de las comisiones en la Ley Federal del Trabajo, al menos en la que nos interesa, que es la de escalafón.

La Constitución es omisa, aunque debemos considerar que es correcto por técnica jurídica.

En la Ley Federal del Trabajo se habla de manera general sobre la formación de comisiones y en ninguna de ellas menciona a la que estudiamos, primeramente hace alusión en el artículo 132 como una obligación de los patrones:

"XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley".

Y así continúan las alusiones imprecisas al mencionar en el artículo 391 como requisito que deberá contener el Contrato Colectivo de Trabajo;

"IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley".

Luego entonces debemos entender que todo lo que se refiera a esta comisión deberá ser negociada vía Contrato Colectivo, dejando así que los propios trabajadores se abran paso sin un verdadero fundamento en la ley. Podemos decir que en muchos otros casos y como lo es la materia escalafonaria, los contratos colectivos poco tienen que pedirle a la ley, ya que estas disposiciones se encontraban en los contratos antes de que ésta lo reconociera; sin embargo, me parece que la Ley debería respaldarlos jurídicamente un poco más dándole la obligatoriedad expresa como Comisión Mixta de Escalafón en sus disposiciones.

Así lo ratifica lo establecido en el artículo 159 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

"En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Aunque al parecer, el verdadero fundamento legal lo constituya el artículo 392, tal y como lo menciona el Doctor Néstor de Buen:

"Tienen cierto prestigio e, inclusive un acusado apoyo legal, las comisiones obrero-patronales, que se constituyen "para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas" (Art. 392). Habitualmente nacen de los convenios colectivos, V.gr. las comisiones mixtas disciplinarias, de escalafón, ...".

Y sigue aludiendo a estas comisiones;

"Las comisiones mixtas, generalmente paritarias y, en ocasiones, arbitrales, son de acuerdo a Gallart Folch "medios orgánico-jurisdiccionales" (p. 105) cuya integración debe de hacerse con los trabajadores más capacitados. En realidad desempeñan una función conciliatoria que evita que los conflictos trasciendan a los tribunales de trabajo.

En el Art. 392 antes mencionado, el legislador ha dado un especial relieve a estos medios pacíficos de la acción sindical al determinar que sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos en que las partes las declaren obligatorias. Es obvio que esta declaración puede ser hecha a priori, es decir, desde el momento en que se convenga la constitución de la comisión y no sólo a partir de cada resolución particular". 95/

La Comisión Mixta de Escalafón, es la base imprescindible para la estructuración del derecho de ascenso de los trabajadores y en este caso, es el órgano que le devuelve el ejercicio de este derecho a los trabajadores bancarios, ya que es por medio de ella, de donde parte la estructura que le dará vida a la reglamentación y a las estructu-

95/ Ob. Cit. De Buen. Derecho del Trabajo. 7a. ed. T. II. 1987. Pág. 649.

ras paralelas para hacer valer tan fundamental derecho.

Puede decirse que es la Comisión que contiene el apoyo puro y simple de la Ley al establecer como una obligación por parte de los titulares, el de proporcionar todos los medios administrativos y materiales para su funcionamiento, términos bastante claros y amplios en cuanto que no dejan duda.

Hasta la fecha no todos los sindicatos bancarios cuentan con una Comisión ya constituida, ya que en la mayoría aún no se llega por un lado, a la consolidación clara de su representación o porque no se han expedido las Condiciones Generales de Trabajo, que es el marco desde el cual se deberá partir para una próxima reglamentación escalafonaria; por lo tanto, han aplazado la conquista y el establecimiento de las mencionadas estructuras.

Prevía a la constitución de las comisiones de escalafón, los sindicatos han tenido que luchar contra las direcciones de Recursos Humanos de las instituciones, toda vez que, éstas se negaban al establecimiento de las mismas. La férrea defensa del derecho de ascenso por fin logró culminar con la constitución de algunas de ellas: Comermex, Banca Cremi, Serfin, Bancomer, Banco Mexicano Somex, Banobras y Nafinsa. Aunque en varias de ellas apenas se encuentran elaborando su reglamento de escalafón, es patente decir que se constituyeron más por la insistencia de los sindicatos que por la buena disposición de acatar un mandato legal por parte de las autoridades de las instituciones.

La constitución de la comisión es la misma que en cualquier sindicato aunque no sea bancario, lo importante de estas estructuras, es que los mismos trabajadores se están percatando de la importancia del sindicalismo y del derecho que antes se les tenía vedado y que ahora sin entenderlo perfectamente, lo han exigido y en algunos casos lo han recibido, como una alternativa para mejorar su nivel de vida y de hecho, el motivo de permanecer en una institución, el ascenso.

## VI. FORMACION DEL CATALOGO GENERAL DE PUESTOS

### 6.1 CONSIDERACIONES SOBRE EL CATALOGO GENERAL DE PUESTOS

El Diccionario de la Real Academia define al Catálogo como "Memoria, inventario o lista de personas, cosas o sucesos puestos en orden" - 96/. A partir de esta definición, podemos conceptuar al Catálogo General de Puestos como "Lista en donde se encuentran establecidos el universo de puestos, actividades a desarrollar y las remuneraciones correspondientes y que forman un sistema integral de aplicación práctica".

De ello debemos desprender que un catálogo no es solamente una lista de puestos, sino que, se encuentra estructurado de varias partes que son fundamentales, las básicas deben ser: universo de puestos, catálogo de actividades, catálogo de sueldos o tabulador de sueldos, catálogo de relaciones de mando y líneas de ascenso. Estos pueden ser adicionados con otra serie de catálogos que lo hagan más consistente y que permitan hacer más práctico el control de los puestos y dar celeridad a las actividades de las distintas comisiones que lo requieran o que trabajen en base al mismo (de Escalafón, de Antigüedad, de Puestos, etc.).

Antes de la nacionalización bancaria, no existía un verdadero catálogo general de puestos, se contaba con la formación de estructuras, llamadas direcciones ejecutivas, zonas o gerencias. Las cuales únicamente se concretaban a señalar el puesto autorizado y el número de éstos, es decir, el número de plazas, mismos que podían ser modificados de acuerdo a las crecientes necesidades, aunque en ocasiones se encontraba excedida de personal de servicio, es decir, de choferes y mensajeros.

Una vez iniciada la negociación para la formulación del Catálogo General de Puestos y fundamentaba en el artículo 3 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Consti

tucional, segundo párrafo:

"En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos de la institución, participarán conjuntamente ésta y el -sindicato".

Se formó la comisión revisora del Catálogo General de Puestos, con la participación de ambas partes, con el fin de constituir un verdadero catálogo general de puestos, ya que éste deberá estar integrado por grupos, ramas y puestos, esto es, para el efectivo ejercicio del derecho del trabajador, se requiere que las tareas estén categorizadas y definidas con precisión, de modo que sea posible la circulación ascendente y que las promociones no sean puramente nominales o de mejoramiento salarial.

A continuación, algunos ejemplos de porqué la aplicación de un buen Catálogo General de Puestos.

Mientras exista mayor unidad de una empresa y no se dividan las categorías de los trabajadores, esto trae consigo una mayor productividad y control por parte de las empresas; sin embargo, un punto de vista contrario, señalaría que una mayor y amplia distribución de puestos, tendría más fluidez o movimiento de escalafón, esto es, menos unidad en una empresa, claro que en una empresa grande acarrearía la salida o traslado de sus trabajadores, a contrario sensu, el primer caso expuesto de unidad de empresa en donde y en virtud de existir un catálogo de puestos reducido, no ocasionaría gran movimiento de personal.

Las formas más comunes de organización; las del departamento, de división y de ocupación, de esta manera se obtiene un mayor control en lo que a derechos se refiere en la ocupación de vacantes, traslados o puestos de nueva creación, ya que es más perceptible el comportamiento del trabajador, en virtud de que se encuentra capacitado para ocupar el puesto en relación, esto origina una serie de desplazamientos con las consecuentes modificaciones, esto se puede dar en puestos que son iguales, compatibles.

En las empresas grandes la forma de mejor control es por departamento, de tal suerte que el que cambia de departamento pierde su anti-

güedad escalafonaria y por lo tanto, permanecerá mayor tiempo en el mismo puesto. Esto es motivo de descontento, ya que en el nuevo departamento al que le corresponde ascender, se inconformará aduciendo el derecho de antigüedad. Con la aplicación correcta del escalafón se impedirán los traslados o se limitarán, ya que esto llevará consecuentemente una pérdida de derechos y se hará necesaria una política general en la empresa en donde se deberán solucionar estas situaciones, como el reconocimiento de la antigüedad aunque sea de otro departamento.

"Una de las soluciones a este problema, es que el trabajador que se traslada conserve su derecho de antigüedad y una vez que ocurra un desplazamiento, éste regresará al departamento anterior y así dejará que ocupe uno de menor jerarquía, el puesto que deja". 97/

Desde luego que es una solución poco práctica, ya que ocasiona movimientos innecesarios.

Una de las carencias del catálogo general de puestos en las instituciones de crédito, es de una cartera vigente de funciones. Esta debe ser manejada para el caso de conflictos futuros que se originen en esta materia, es acertada la descripción de funciones y debe ser redactada por quien las realiza en los puestos que ya están creados, claro está, con el punto de vista de un supervisor, y en los casos más conflictivos o en los que no se establezcan las funciones, mediante la negociación directa de un representante sindical, ya que en su ausencia la experiencia establece abusos al implantar actividades con el objeto de sobrecargas de trabajo.

De tal suerte que las bases pueden ser:

- a) Para describir el puesto, es necesario que se avoquen primeramente funciones esenciales y tomando éstas como punto de partida retomar las derivadas.
- b) Se expresará el emplazamiento y finalidad dentro de la organización, o sea, su naturaleza.

97/ Ob. Cit. Wilson C. Randle (2.2.1)

- c) Naturaleza y extensión de las responsabilidades en el puesto, no cabe en ésta la responsabilidad de organizar otros puestos, esto es: manejo de dinero, custodia, actividades de recepción, pago, etc.
- d) La medida en que el trabajo del puesto exija iniciativa, originalidad de pensamiento, inventiva, criterios para elegir entre alternativas.
- e) Conocimientos teóricos y aptitudes; han de expresarse grados académicos, experiencia profesional, etc.
- f) Responsabilidad por el trabajo de otros. Este punto es de notable importancia en el trabajo bancario y muy en especial en aquellas actividades que implican el manejo de efectivo o que resguardan valores, saber manejar situaciones que no perjudiquen a los subordinados y que no represente pérdida para las instituciones, mediante la elección adecuada de personas con capacidad organizativa en el trabajo e inteligencia necesaria para la descripción de posibles fallas en el mismo.
- g) Puestos idénticos, deben ser aquellos en los que las tareas y responsabilidades principales ya existen en la misma actividad.
- h) Puestos distintos; es aquel en el que son distintas las funciones básicas.
- i) En el caso de los puestos provisionales, no es necesaria una descripción, ya que éstos ocupan el lugar de uno que ya existe y que se cubre por licencia, vacaciones, etc.

Una vez obtenida la descripción de puestos, se procede a la organización con base a su importancia, responsabilidad y relación con otros puestos, ya sea subordinación o de función, toda vez que, aparentemente son trabajos distintos, muchos de ellos encajan en unidades orgánicas iguales. La principal fuente de información la constituye la descripción de puestos, pero para que la calificación sea precisa debe ser actualizada. Aunque puedan escaparse aspectos valorativos importantes, éstos pueden ser complementarios con: cuestionarios, observación directa del trabajo, entrevista, etc.

Cuando se tienen las condiciones de valorización y experiencia necesarias para un desempeño satisfactorio, se tiene la idea de las conexiones orgánicas y las relaciones de dependencia, pues sólo así se determina el contenido de las tareas 98/ y responsabilidades. Por consecuencia existen puestos que tienen más tareas y responsabilidades, en los puestos inferiores sucede lo contrario.

#### Información del puesto.

- a) La identificación del puesto: su título.
- b) Las características distintivas o significativas del puesto: su localización, condiciones físicas, supervisión, jurisdicción sindical.
- c) Lo que típicamente hace el trabajador: las operaciones y tareas específicas.
- d) Los materiales y el equipo que utiliza el trabajador: papelería, máquinas, calculadoras, sellos, etc.
- e) Cómo se efectúa el trabajo: naturaleza de las operaciones y pueden especificarse operaciones tales como manejo manual, alimentación, manejo mecánico.
- f) Atributos personales requeridos: experiencia, entrenamiento, -- aprendizaje, fortaleza física, coordinación o destreza, capacidades mentales.
- g) Relaciones del puesto: experiencia requerida, oportunidades para avanzar, modelos de promoción hasta y desde, cooperación esencial. -- 99/
- h) Relaciones de mando: indicación del personal subordinado o indicación de las categorías superiores a las que habrá de subordinarse en forma directa e indirecta.

98/ Actividades concretas, susceptibles de descripción de apreciación o medida.  
99/ Yoder, Dale. Manejo del personal y relaciones industriales, CECSA, México, 1978. p. 231-32. Cit. por Alafita Copeland. Tesis para obtener el título de Licenciado en Trabajo Social. Instituto Tecnológico de Tlalnepantla. - 1983. Pág. 20

## 6.2 PROPOSICION SOBRE CATALOGO GENERAL DE PUESTOS

En virtud de que no existe un verdadero Catálogo General de Puestos en las Instituciones, a manera de proposición me permito plantear un modelo piloto de su aplicación, tomando como muestra a una sucursal del tipo tradicional o muestra de la rama de sucursales.

Las ventajas de la muestra que adelante se expone, consisten en que los puestos estarán organizados por categorías, estableciendo los sueldos respectivos, los requisitos generales para el ingreso a la Institución y los que se requieren para ocupar cualquier categoría, así como garantizar la celeridad en el proceso escalafonario señalando los requisitos idóneos para cada categoría opuesta.

Los requisitos deberán ser un auxiliar tanto para la aplicación del catálogo general de puestos, como para las distintas comisiones que se reúnen con el fin de aplicarlos y ampliarlos o de dar continuidad al escalafón. En el Tabulador de los Sueldos Base se deberán considerar máximos y mínimos en los sueldos.

En los puestos frontera, que son aquellos en donde continúan los de confianza, se deberá permitir tomar en cuenta las proposiciones sindicales a fin de que el escalafón tenga fluidez y se aprovechen los recursos humanos con que se cuenta y que surjan de mandos inferiores.

Los requisitos en puestos que no son pie de rama sólo deberán ser aplicados cuando no exista personal que llene las características solicitadas, es decir, personal externo, y que deberá respetarse en primer orden al escalafón.

Las funciones de los puestos que se detallan, fueron tomadas del Manual de Procedimientos de Multibanco Comermex, ello con el fin de darle una utilidad práctica, ya que, si únicamente existen dichas funciones aisladas, pierden una importante función como Catálogo General de Puestos, que no existe como tal y en la aplicación del Reglamento de Escalafón. Ya que lo ideal es hacer un conjunto dinámico que sea adecuado a las necesidades del movimiento del personal.

Dichos puestos se encuentran ordenados en forma jerárquica para su mejor aplicación.

Es pertinente hacer una descripción de lo que planteo como Catálogo General de Puestos y de las partes que lo conforman:

**Tabulador de Sueldos Base.**— Son las listas con las sumas pagadas en efectivo mensualmente abonadas al trabajador. En él se establece el nivel, esto es, su lugar en la jerarquía. Se señala la categoría, — que es la denominación o nombre del puesto. Estos puestos corresponden al personal sindicalizado exclusivamente o puestos base en una sucursal del tipo tradicional (rama de sucursales). Una vez que existan modificaciones, ya sea en la categoría, jerarquía o en los sueldos, será modificado dicho tabulador.

**Requisitos para Ocupar Puestos del Tabulador.** Es la lista donde se plantean los requisitos para el ingreso, éstos deberán ser aplicados exclusivamente en los puestos de pie de rama o en los iniciales, ya que los demás deberán ser ocupados por riguroso escalafón de cualquier manera en caso de no existir candidatos o personal capacitado, se contratará personal externo. Aunque los requisitos para puestos que no son pie de rama son especialmente más rigurosos, ya que se requiere de una gran experiencia para ocuparlos. La aplicación de estos requisitos, permitirá que el escalafón tenga fluidez y que los ascensos pertenezcan en primer orden a trabajadores que se encuentren laborando y evitará la contratación de personal externo.

**Requisitos para Concurso Escalafonario.** Es la lista de requisitos a cubrir para poder participar en el concurso de asignación de vacantes. Una vez que sean satisfechos y obtenida la calificación, deberán adecuarse a los factores que se señalan en la Ley Burocrática, — esto es; los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad.

**Relaciones de Mando.** Son las distintas líneas de subordinación que se ejercen en cumplimiento de las actividades a realizar por el personal, de quién se reciben órdenes y a quiénes les puede ordenar, — así como la designación de supervisores directos e indirectos.

**Catálogo General de Puestos.** Lista de puestos que existen en la Institución y en donde se encuentran funciones a realizar, así se señalan

lan los requisitos de ingreso, las relaciones de mando y los requisitos para el ascenso. Es ésta la parte fundamental del Catálogo General, ya que de la descripción de puestos que parten a los distintos catálogos de requisitos harán factible su aplicabilidad.

6.2.1

TABULADOR DE SUELDOS BASE  
RAMA DE SUCURSALES  
PERSONAL SINDICALIZADO

## Personal Administrativo

NIVEL	CATEGORIA	SUELDO
1	Auxiliar de cheques	160,000.00
2	Cajero mixto	182,700.00
3	Operador de mostrador	190,900.00
	Encargado de cheques	190,900.00
4	Jefe de cheques	200,000.00
5	Caja principal	210,000.00
6	Comodín	230,000.00
7	Jefe de mostrador	250,000.00

## Personal de Promoción

CATEGORIA	SUELDO
Pactadora de valores	186,500.00
Secretaria de subgerente	185,000.00
Promotora de ahorro	195,000.00
Promotora de valores	235,000.00

**6.2.2 REQUISITOS PARA OCUPAR PUESTOS DEL TABULADOR**

- 1.- Aprobar el curso básico de capacitación de ingreso.
- 2.- Constancias de habilidades requeridas.
- 3.- Cursar estudios de bachillerato.
- 4.- Cursar carrera universitaria.
- 5.- Aprobar evaluación psicológica.
- 6.- Aprobar examen médico.
- 7.- Certificado de carrera comercial.
- 8.- Manejo de idioma inglés.
- 9.- Conocimientos de contabilidad básica.
- 10.- Comprobación de buenos antecedentes.
- 11.- Edad mínima 16 años.
- 12.- Edad máxima 23 años.
- 13.- Edad de 23 a 35 años.
- 14.- Sexo masculino.
- 15.- Sexo femenino.
- 16.- Licencia de chofer.
- 17.- Conocimientos intermedios de archivonomía.
- 18.- Conocimientos superiores de archivonomía.
- 19.- Certificado de secundaria.
- 20.- Manejo de máquinas calculadoras e instrumental de uso de la institución.
- 21.- Carta de pasante.
- 22.- Conocimiento y manejo de telex.
- 23.- Constancias de estudios nivel bachillerato.
- 24.- Título de:

- a) Licenciado en Administración de Empresas.
- b) Licenciado en Administración Bancaria.
- c) Licenciado en Derecho.
- d) Licenciado en Finanzas.
- e) Licenciado en Psicología.
- f) Licenciado en Comunicación.
- g) Ingeniería en Telecomunicaciones.

25.- Experiencia mínima un año.

26.- Todos aquellos incluidos en el artículo 9 de los C.G.T.

### 6.2.3 REQUISITOS PARA CONCURSO ESCALAFONARIO

- 1.- Aprobar curso básico, mínimo 8.
- 2.- Haber permanecido 6 meses en el puesto inmediato anterior.
- 3.- Constancia de habilidades requerida.
- 4.- Aprobar evaluación psicológica.
- 5.- Obtener calificación trimestral "A".
- 6.- No haber tenido faltantes en los últimos tres meses.
- 7.- Llevar las metas establecidas por la institución.
- 8.- Haber aprobado los cursos de habilidades y actualización del puesto que ocupa.
- 9.- Aprobar examen de concurso escalafonario.
- 10.- Manejo del idioma inglés.
- 11.- Constancia de capacidad especial (certificados, título, etc.).
- 12.- Haber aprobado el curso básico de:
  - a) Cheques.
  - b) Operador de mostrador.
  - c) Caja principal.
  - d) Comodín.
  - e) Jefe de mostrador.
  - f) Valores.
  - g) Ahorro.
  - h) Subgerente Administrativo.
  - i) Caja Mixta.
  - j) Actividad Secretarial.
- 13.- Experiencia de 1 a 3 años.
- 14.- El examen para ocupar la categoría de Operador de Mostrador y Encargado de Cheques, en adelante incluirá el conocimiento de las C.G.T.

**6.2.4 RELACIONES DE MANDO**

- I.- Indirectas del Gerente de la Sucursal.
- II.- Directas del Subgerente Administrativo.
- III.- Directas del Jefe de Mostrador.
- IV.- Indirectas del Ejecutivo de Valores.
- V.- Indirectas del Cajero Principal.
- VI.- En puestos que pertenezcan a reservas del personal y pulls secretariales y ahorro, directas del Gerente.
- VII.- Directas del Subdirector.
- VIII.- Directas del Ejecutivo de Cuentas.
- IX.- Indirectas del Director.
- X.- Indirectas del Jefe de Cheques.

## 6.2.5 CATALOGO GENERAL DE PUESTOS

## AUXILIAR DE CHEQUES

REQUISITOS 1, 3, 5, 6, 10, 11

RELACION DE MANDO X, 11

PIE DE RAMA.

Auxilia al encargado o jefe de cheques de sucursal en el control y custodia de las chequeras, a fin de que el servicio sea más pronto y eficaz.

Apoya al encargado o jefe de cheques en las siguientes actividades:

- a) Entrega de chequeras.
- b) Archivo de chequeras.
- c) Recepción de chequeras.
- d) Revisar firmas.
- e) Certificación de cheques.
- f) Recopilación de firmas autorizadas.
- g) Actualización de los catálogos de firmas.
- h) Depuración mensual de chequeras.

## CAJERO MIXTO

REQUISITOS 1, 3, 6, 10 y 12  
 REL. DE MANDO II y V  
 MOV. ESC. 2, 6, 8, 121.  
 PIE DE RAMA

## FUNCION BASICA

Efectuar todas las operaciones propias del servicio de atención a -- clientes a través de caja, tales como: Depósitos, retiros, recepción de servicios y cualquier otro que se presente, así como controlar la existencia de efectivo en moneda nacional, divisas y documentos, de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos por la Institución, para brindar con eficiencia el servicio a la clientela y público en general.

## FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Atender al público en la recepción de las operaciones de caja, verificando que los documentos tramitados estén debidamente requeridos, conforme a lo establecido.
- 2.- Pagar en efectivo correctamente los documentos correspondientes con la autorización de los funcionarios facultados, respetando las normas de control interno y seguridad.
- 3.- Solicitar oportunamente la papelería, norralla y billete en sus diversas denominaciones, para satisfacer eficientemente la demanda del público en general.
- 4.- Comprobar que el importe total en su lonchera, sea igual al que aparece en su corte de ventanilla del día anterior, al inicio de sus operaciones y responsabilizarse del efectivo manejado en su caja, así como de sus sellos y documentos, no dejándolos al alcance de personas ajenas.
- 5.- Relacionar y consolidar las operaciones tramitadas en su caja, asegurándose que los importes, números de cuenta, etc., queden debidamente registrados, a fin de evitar errores o desviaciones.

- 6.- Registrar correctamente en su tira de auditoría, todas las operaciones tramitadas por su caja.
- 7.- Turnar oportuna y correctamente los documentos emanados de sus operaciones, para su debida contabilización.
- 8.- Recontar las dotaciones recibidas, así como los excedentes de efectivo, con el fin de detectar posibles faltantes.
- 9.- Seleccionar y enfajillar el billete recibido de clientes y cajero principal.
- 10.- Conservar en su lonchera efectivo de acuerdo a los topes fijados y elaborar su corte de ventanilla con base al efectivo bajo su custodia.
- 11.- Guardar en bóveda personalmente y en presencia del cajero principal su lonchera.
- 12.- Recibir operaciones con documentos y efectivo de cajeros recolectores y empresas especializadas en el traslado de valores de acuerdo a lo establecido.
- 13.- Intervenir en la elaboración de nóminas, ensobretado de rayas y dotaciones que se proporcionan a clientes.
- 14.- Intervenir en el postmarkado de los documentos tramitados en la sucursal, así como en la elaboración de lotes por la recaudación de servicios especiales y operaciones diversas.
- 15.- Apoyar y colaborar en las diversas actividades que surjan de la operación en sucursal, que le sean encomendadas por el supervisor inmediato.

## ENCARGADO DE CHEQUES

REQUISITOS	1, 2, 3, 5, 6, 10, 11, 12
REL. DE MANDO	II
MOV. ESC.	2, 5, 8, 12a.

## FUNCION BASICA

Atender todos los servicios y operaciones derivadas del producto cheques que solicita la clientela y público en general, autorizar para pago cheques, retiros de ahorro, valores de acuerdo al cuadro de facultades, así como custodiar y controlar chequeras.

## FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Actualizar el archivo de microfichas de firmas de la clientela, vigilando se encuentre completo y custodiarlo de acuerdo a lo establecido.
- 2.- Recibir, revisar, controlar y custodiar cheques y documentos de pensionados de acuerdo a los diversos servicios (Función específica 2) de este tipo, que proporciona el banco.
- 3.- Atender las solicitudes de saldos, presentadas por la clientela, cumpliendo con lo establecido en cuanto a la revisión de firmas con base a nuestros registros.
- 4.- Solicitar oportunamente chequeras, recibirlas, custodiarlas y entregarlas, apegándose estrictamente a las políticas y normas de control interno establecidas por la institución.
- 5.- Efectuar la certificación de cheques a solicitud de cuenta-habientes, verificando se cuente con los fondos suficientes y recabando las autorizaciones necesarias.
- 6.- Tramitar autorización para pago de cheques, retiros de ahorro y valores de acuerdo a las Guías Básicas de Facultades, revisando protección de fondos, literalidad, endosos, identificación, etc., de acuerdo a los procedimientos establecidos.

- 7.- Efectuar lo necesario para tramitar solicitud de conocimiento - de firma, cancelación de sellos y protesto de documentos por de volución, cuidando se cumpla con lo establecido.
- 8.- Elaborar los cortes de cobro inmediato, necesarios, revisando - que los documentos contengan el sello correspondiente, que los postmarque, así como efectuar los resúmenes contables estableci dos y enviarlos oportunamente y de ser necesario, concentrarlos personalmente en el departamento central.
- 9.- Por las operaciones tramitadas por su sección, elaborar resumen contable correspondiente.
- 10.- Controlar y actualizar catálogos de firmas de Instituciones Na- cionales de Crédito.
- 11.- Supervisar y coordinarse en todas las operaciones de la sección cheques con su auxiliar, en su caso.
- 12.- Apoyar y colaborar en las diversas actividades que surjan de la operación en sucursal, que le sean encomendadas por su supervi- sor.

## OPERADOR MOSTRADOR MULTIPLE

REQUISITOS 1, 2, 3, 5, 6, 10, 11, 12 y 20  
 REL. DE MANDO II y III.  
 MOV. ESC. 2, 5, 6, 8, 12b.

## FUNCION BASICA

Atender todas las operaciones propias del servicio de atención a -- clientes en mostrador, derivadas de cambios, cartera, cobranzas y caja, aplicando las comisiones y gastos conforme a las tarifas autorizadas, así como consolidar todo esto, conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la institución siempre proporcionando -- una atención ágil y eficiente al público en general.

## FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Realizar las operaciones de caja derivadas de las diferentes -- funciones desarrolladas en su puesto.
- 2.- Tramitar las operaciones de compra-venta y/o cambio de las diferentes divisas en efectivo o documentos, solicitadas en la su--cursal realizando los cálculos relativos al tipo de cambio fijado.
- 3.- Efectuar los cálculos, operaciones y trámites necesarios en la expedición, cancelación y liquidación de cheques de caja, giros y órdenes de pago, que sean requeridos por la clientela, requi--sitando los impresos necesarios en cada caso.
- 4.- Transmitir por Multitronic todas las operaciones integradas a -- este sistema de acuerdo a lo establecido.
- 5.- Turnar a los funcionarios facultados todas las operaciones que requieran autorización o firma.
- 6.- Efectuar los cálculos y operaciones necesarias en los casos de venta de divisas, asignadas mediante dotación a clientes para -- pago de importaciones o adeudos al extranjero, recabando la au--torización respectiva.

- 7.- Efectuar los cálculos y operaciones requeridas por la compra-venta de metales (oro y plata, etc.) que se requieran, verificando los tipos de cambio establecidos.
- 8.- Efectuar cálculos de intereses de créditos nuevos, así como la elaboración de documentos, recabando en cada caso; (avales, segundas firmas, ejercicios de crédito, etc.).
- 9.- Tramitar todas las operaciones derivadas de la liquidación de los diferentes créditos otorgados, efectuando los cálculos que en su caso procedan.
- 10.- Recibir para su trámite, tanto en moneda nacional como extranjera, los documentos sobre otras plazas cedidos por la clientela, revisando su literalidad y la autorización previa del funcionario facultado.
- 11.- Recibir para su trámite las cobranzas tanto en moneda nacional como en otras divisas, apegándose a los procedimientos establecidos.
- 12.- Efectuar cálculos y elaborar papelería para pago de compra o canje de cupones de acciones y obligaciones, así como de los mismos títulos para canje.
- 13.- Efectuar comprobación de compra-venta, cancelación de giros vendidos, etc., para el cierre de operaciones, elaborando así mismo los resúmenes contables y cortes de ventanillas respectivos.
- 14.- Apoyar y colaborar en las diferentes actividades y funciones que le sean encomendadas por su supervisor inmediato.

## JEFE DE CHEQUES

REQUISITOS 1, 2, 3, 5, 6, 10, 11 y 12  
REL. DE MANDO II  
MOV. ESC. 2, 5, 8 y 12a.

## FUNCION BASICA

Atender todos los servicios y operaciones derivadas del producto cheques que solicita la clientela y público en general, autorizar para pago cheques, retiros de ahorro, valores de acuerdo al cuadro de facultades, así como custodiar y controlar chequeras.

## FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Actualizar el archivo de microfichas de firmas de la clientela, vigilando se encuentre completo y custodiarlo de acuerdo a lo establecido.
- 2.- Recibir, revisar, controlar y custodiar cheques y documentos de pensionados y clientes de acuerdo a los diversos servicios de este tipo que proporcione el banco.
- 3.- Atender las solicitudes de saldos, presentadas por la clientela, cumpliendo con lo establecido en cuanto a la revisión de firmas con base a nuestros registros.
- 4.- Solicitar oportunamente chequeras, recibirlas, custodiarlas y entregarlas, apegándose estrictamente a las políticas y normas de control interno establecidas por la institución.
- 5.- Efectuar la certificación de cheques a solicitud de cuenta-habientes, verificando se cuente con los fondos suficientes y recabando las autorizaciones necesarias.
- 6.- Tramitar autorización para pago de cheques, retiros de ahorro y valores de acuerdo a las Guías Básicas de Facultades, revisando protección de fondos, literalidad, endosos, identificación, etc., de acuerdo a los procedimientos establecidos.
- 7.- Efectuar lo necesario para tramitar solicitud de conocimiento -

de firma, cancelación de sellos y protesto de documentos por devolución, cuidando se cumpla con lo establecido.

- 8.- Elaborar los cortes de cobro inmediato, necesarios, revisando - que los documentos contengan el sello correspondiente, que los postmarque, así como efectuar los resúmenes contables establecidos y enviarlos oportunamente y de ser necesario, concentrarlos personalmente en el departamento central.
- 9.- Por las operaciones tramitadas por su sección, elaborar resumen contable correspondiente.
- 10.- Controlar y actualizar catálogo de firmas de Instituciones Nacionales de Crédito.
- 11.- Supervisar y coordinarse en todas las operaciones de la sección cheques con su auxiliar, en su caso.
- 12.- Apoyar y colaborar en las diversas actividades que surjan de la operación en sucursal, que le sean encomendadas por su supervisor.

## CAJERO PRINCIPAL

REQUISITOS 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11 y 12  
 REL. DE MANDO II  
 MOV. ESC. 2, 4, 5, 6, 8, 12c.

## FUNCIONES BASICAS

Vigilar y controlar todas las operaciones que se originen en la sucursal por el manejo de efectivo moneda nacional, divisas, metales y valores, así como supervisar que la recepción y dotación de las mismas, se realicen conforme a los procedimientos y políticas establecidas, observando además los lineamientos de control interno y medidas de seguridad señaladas; así como recibir efectivo y documentos a través de ventanilla con objeto de proporcionar un óptimo servicio.

## FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Solicitar oportunamente y recibir de acuerdo a las necesidades de la sucursal, las dotaciones de efectivo de caja general, Banco de México y otras instituciones, observando las medidas de control interno y seguridad establecidas, a fin de evitar pérdidas a la institución.
- 2.- Vigilar que los saldos de efectivo moneda nacional, divisas y metales, se ajusten a los topes fijados y en forma especial al límite establecido para el seguro, elaborando los reportes diarios de existencia en caja y en casos de excesos informar oportunamente, con objeto de cumplir con lo establecido y proteger a la institución.
- 3.- Atender oportunamente los requerimientos en mostrador y cajas, relativos a dotación o recepción de efectivo, a fin de ofrecer un servicio ágil al público en general.
- 4.- Vigilar que el servicio y atención que ofrecen los cajeros a la clientela y público sea eficiente y oportuno, a fin de no deteriorar la imagen de la institución.

- 5.- Supervisar que los cajeros reciban, tramiten, contabilicen y procesen sus operaciones, de acuerdo a lo establecido por la institución.
- 6.- Recibir y atender operaciones con efectivo y documentos para abono en cuenta o pago a través de ventanilla, verificando que los documentos recibidos estén debidamente requisitados y autorizados de acuerdo a los lineamientos y políticas establecidas.
- 7.- Recibir depósitos y excedentes de efectivo de cajeros recolectores, operadores y cajeros mixtos de acuerdo a las medidas de control interno y políticas establecidas.
- 8.- Coordinar e intervenir directamente en la separación y recuento de billete deteriorado y morralla, para su concentración y envío.
- 9.- Consolidar al cierre de operaciones los cortes de caja de los cajeros mixtos y operadores, vigilando su correcta elaboración a fin de checar los saldos contra el reflejado en los resúmenes contables de la sucursal.
- 10.- Coordinar e intervenir en la elaboración de nóminas, ensobretado de rayas o dotaciones que se proporcionan a clientes especiales.
- 11.- Intervenir directamente en la rectificación de operaciones del personal a su cargo, en los casos de que este reporte diferencias contables o faltantes.
- 12.- Recibir, vigilar y controlar los cheques de viajero, documentos y valores a su cargo, efectuando los registrados y observando las medidas de control interno.
- 13.- Controlar y registrar la apertura y cierre de bóveda, responsabilizándose al final de las operaciones que todos los valores y efectivo queden custodiados en bóveda y que la puerta quede cerrada con las combinaciones borradas.
- 14.- Vigilar que el personal a su cargo cuente con los elementos necesarios para el desarrollo óptimo de su función (papelería, útiles de escritorio, equipo, mobiliario) y en caso de alguna -

deficiencia reportarlo a su supervisor inmediato.

- 15.- Autorizar para pago, cheques, retiros de ahorro, retiros de valores, de acuerdo a Guías Básicas de Facultades.
- 16.- Apoyar y colaborar en las diferentes actividades y funciones - que le sean encomendadas por su supervisor inmediato.

## COMODIN

REQUISITOS	1, 2, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 20
REL. DE MANDO	II
MOV. ESC.	2, 4, 5, 6, 8, 12d.

## FUNCIONES BASICAS

Cubrir los puestos de sucursal, excepto el gerente, subgerente de - promoción y ejecutivo de valores, pactadoras, promotoras, etc. por - concepto de vacaciones, incapacidades, permisos, renunciias, etc. de acuerdo a las necesidades de la oficina, apegándose a las políticas y procedimientos establecidos para cada puesto, procurando observar las condiciones especiales y problemática de la sucursal, y ser el - principal colaborador del subgerente administrativo en las funciones propias de éste.

## FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Cubrir los puestos de subgerente administrativo, cajero principal, jefe de mostrador, jefe, encargado y auxiliar de cheques, operador de mostrador, encargado y auxiliar de cheques, operador de mostrador, encargado de cajas de seguridad, cajeros mixtos, promotor y concertador de valores, promotor de ahorro, etc., cuando la sucursal lo requiera de acuerdo a la instrucción del supervisor inmediato.
- 2.- Analizar la problemática y condiciones de los puestos a cubrir en la sucursal, siguiendo las modificaciones y mejoras que sirvan para elevar la calidad del servicio proporcionado a la clientela y público en general.
- 3.- Mantenerse actualizado de las políticas y procedimientos que dicte la institución para lograr una cobertura óptima y que satisfaga los requerimientos de cada caso.
- 4.- Apoyar y colaborar con base a su experiencia en las diferentes actividades y funciones que le sean encomendadas por el subgerente administrativo.

- 5.- Consolidación de operaciones.
- 6.- Entrega de movimiento contable en las oficinas centrales.
- 7.- Eliminación de diferencias contables, acudiendo a los diferentes departamentos y archivos que correspondan.
- 8.- Reportar desviaciones que detecte.

### JEFE DE MOSTRADOR MULTIPLE

REQUISITOS 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 20  
 REL. DE MANDO I y II  
 MOV. ESC. 2, 4, 5, 8, 12e.

### FUNCION BASICA

Supervisar que el trámite de operaciones y servicios que se proporcionan en el mostrador de cambios, cartera, se atiendan en forma eficiente de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos, con base a la complejidad de la oficina, apoyar directamente las funciones de subgerente administrativo.

### FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Verifica la correcta tramitación y aplicación de las operaciones que atienden los operadores de mostrador en la sección de cambios, cartera.
- 2.- Autoriza las operaciones de acuerdo a sus facultades o en su caso recaba la correspondiente.
- 3.- En la compra-venta de divisas y metales, así como en la expedición de órdenes de pago, giros, cheques de caja, etc., supervisa se apliquen los tipos de cambio y tarifas establecidas.
- 4.- Supervisa la correcta utilización por parte de los operadores de mostrador, de las formas numeradas y cheques de viajero que están en poder de ellos.
- 5.- Vigila la correcta expedición de giros, cheques de caja y órdenes de pago.
- 6.- Transmite a los departamentos correspondientes las órdenes de pago nacionales e internacionales expedidos, teniendo especial cuidado de apegarse a las medidas de control interno.
- 7.- Vigila se mantengan los saldos de divisas y metales de acuerdo a los topes autorizados.

- 8.- Es responsable de la concentración oportuna en los departamentos centrales de documentos, tales como: cheques foráneos, cobranzas, liquidación de créditos, así como del movimiento contable respectivo.
- 9.- Analiza y determina la utilidad o pérdida obtenida de las diferentes operaciones de compra-venta, divisas y metales.
- 10.- Elabora la cancelación de giros vendidos por la expedición de órdenes de pago, giros y cheques de caja.
- 11.- Interviene oportunamente en la aclaración y eliminación de diferencias contables, registradas en la sección a su cargo.
- 12.- Apoya y colabora en las diferentes actividades y funciones que le sean encomendadas por su supervisor inmediato.

**PUESTO: CONCERTADOR INVERSIONES SUCURSAL**

REQUISITOS           1, 3, 5, 6, 11 y 12  
 REL. MANDO           II y IV  
 MOV. ESC.            5, 7, 8, 12f.  
 (PIE DE RAMA)

**FUNCION BASICA**

Atender las pactaciones de aperturas, cancelaciones y renovaciones de las operaciones generadas por los diferentes productos de inversión, vigilando y controlando los documentos con vencimiento al día, así como la liquidación de capital e intereses de las fichas contables que se deriven de éstos; así mismo, mantener el archivo actualizado de incrementos de acuerdo a su fecha de vencimientos, con el propósito de ofrecer un servicio más eficiente de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos.

**FUNCIONES ESPECIFICAS**

- 1.- Realizar la pactación de los contratos por apertura y renovación de las operaciones generadas por los diferentes productos de inversión; así como el efectuar las cancelaciones, mecanografiando y vigilando la correcta y legible elaboración de los formatos, a fin de evitar retrasos en la operación.
- 2.- Efectuar las liquidaciones de capital e intereses de los contratos establecidos; así como realizar los asientos contables derivados de los traspasos a cuentas de cheques, ahorro y preestablecidos, vigilando se realicen oportunamente.
- 3.- Determinar los vencimientos de contratos especiales de inversión, notificando al Promotor o Gerente de Inversiones, con el objeto de los negocios.
- 4.- Elaborar el reporte por las operaciones de inversión realizadas durante el día asegurándose que la transmisión de iniciativas tanto de reportada, como la confirmada se haya efectuado correctamente.

- 5.- Atender al público en general que solicite información de los - diferentes productos de inversión; así como efectuar las aclaraciones que sean solicitadas por los clientes.
- 6.- Actualizar los registros contables y de los extalibros por producto por las operaciones realizadas en el día, vigilando su correcta elaboración.
- 7.- Elaborar el control por el movimiento del día, turnándolo a la Subgerencia Administrativa para su contabilización y transmisión, vigilando su actualización a fin de facilitar su consulta.
- 8.- Apoyar al Promotor o Gerente de Inversiones en las diferentes - actividades administrativas y operativas que éste requiera, así como atender al público en ausencia de estos funcionarios.

**PUESTO: PROMOTOR DE AHORRO SUCURSAL URBANA O FORANEA**

REQUISITOS           1, 4, 5, 6, 11 y 12  
 RELAC. MANDO        I  
 MOV. ESC.            2, 5, 12g.

**FUNCION BASICA**

Efectuar de manera eficaz y eficiente las actividades Promocionales necesarias para incrementar los recursos del producto ahorro, logrando una mayor penetración en el mercado de la plaza; así como controlar, registrar y vigilar todas las operaciones de atención y servicio relacionadas con el producto ahorro, conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la Institución.

**FUNCIONES ESPECIFICAS**

- 1.- Promover de manera eficaz y eficiente el producto ahorro, tanto en Sucursal como a través de visitas a clientes ya establecidos y prospectos, a fin de incrementar la captación de recursos en este producto.
- 2.- Atender de manera eficiente al público en general que se presente a la Sucursal a realizar operaciones relacionadas con el producto ahorro, asesorando e informando de las ventajas y conveniencias de este producto.
- 3.- Apoyar en las operaciones de depósito y retiro inherentes al producto ahorro, atendiendo solicitudes o aclaraciones, así como establecer en coordinación con el Subgerente de Sucursal medidas de seguridad y control, a fin de optimizar las operaciones.
- 4.- Mantener en orden y actualizado el paquete de clientes especiales y comunes ya establecidos, así como de prospectos, a fin de cumplir los programas y metas previamente establecidos.
- 5.- Efectuar, controlar y registrar las operaciones de apertura y cancelación de cuentas; así como vigilar y actualizar el archivo de las operaciones del producto ahorro, a fin de que sea uti

lizado en forma ágil.

- 6.- Controlar los formatos de ahorro numerados proporcionados para la atención de su producto.

## PROMOTOR DE INVERSIONES

REQUISITOS	1, 4, 5, 6, 11 y 12
REL. MANDO	I y IV
MOV. ESC.	2, 4, 5, 7, 8 y 12

### FUNCION BASICA

Realizar la promoción de las inversiones en sus diferentes productos (Bonos, Certificados de Depósito a Plazo y Pagaré), con todos aquellos clientes y prospectos, a fin de cumplir con las metas de captación de recursos e incrementar y mantener la cartera de inversiones.

### FUNCIONES ESPECIFICAS

- 1.- Efectuar la promoción de las inversiones de la Institución en sus diferentes productos, así como también la colocación del paquete de productos y servicios, con el propósito de lograr las metas de captación de recursos establecidos.
- 2.- Efectuar el programa de visitas a la clientela cuyas inversiones excedan a \$ 100,000, con el objeto de motivarlos en la ampliación de su inversión.
- 3.- Informar a los inversionistas a plazo la fecha de sus vencimientos, con el objeto de renovar el contrato de inversión y motivarlo en su ampliación.
- 4.- Recibir y orientar a la clientela de inversiones, en la apertura de contratos, cancelaciones y renovaciones; así como controlar la atención de aclaraciones y reclamaciones que se presentan en la sucursal, con el objeto de atenderlos oportunamente y a fin de lograr las metas de captación de recursos.
- 5.- Vigilar y controlar que los retiros efectuados por los clientes cumplan con los requisitos de seguridad y de control interno establecidos, a fin de cuidar la cartera de inversionistas y optimizar el servicio a la clientela.
- 6.- Atender las instrucciones de los clientes que desean se abonen

sus rendimientos en cuenta de cheques, se les entregue estado de cuenta y rendimientos personalmente o bien en su domicilio, con el objeto de agilizar el servicio y lograr su retención en la Institución.

- 7.- Informar a los Gerentes y Promotores de Inversión acerca de los vencimientos de certificados de depósito a plazo de sus clientes, con el propósito de renovar oportunamente su contrato.
- 8.- Cubrir el puesto de ejecutiva de inversiones, en caso de vacaciones, permisos e incapacidades.

### 6.3 APLICACION DE LA PROPOSICION DE CATALOGO GENERAL DE PUESTOS

Una vez planteado el proyecto de Catálogo General de Puestos, es pertinente observar si efectivamente es aplicable o si puede ser aplicable en forma dinámica. Para ello es necesario ejemplificar, y demostrar su aplicabilidad, luego entonces expondré una serie de ejemplos de su aplicación.

Antes es pertinente hacer una serie de supuestos que nos permitirán ejemplificar, así retomamos los factores que señala la Ley Burocrática en el artículo 50 y son:

- I. Los conocimientos;
- II. La aptitud;
- III. La antigüedad, y
- IV. La disciplina y puntualidad.

Para ello es necesario asignarles una escala de calificación, la cual deberá desahogarse en función de los Catálogos que hemos expuesto. Los factores antes señalados se adecuarán a los requisitos calificados para cada puesto, para ello extraeremos las definiciones de la Ley previstas en el mismo artículo.

Se entiende:

a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza. Luego entonces, si hablamos de conocimientos nuevos nos referimos a cursos de capacitación que el trabajador hubiese tomado, y si nos referimos a la banca, estaremos hablando de los cursos básicos y del adiestramiento recibido.

b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada. Aquí nos referimos a varios aspectos, uno lo es el psicológico, que es el de determinar si se cuentan con las capacidades mentales para llevarlas a cabo, éstas están determinadas básicamente por la imposición de exámenes psicológicos precisamente. Y el otro aspecto se refiere al desenvolvimiento en el puesto que se ocupa y del desarrollo que se haya tenido en el mismo.

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa, aun cuando la resignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

Parece que no hay problema y no se requiere explicación alguna, ya que el texto legal es bastante claro, sólo resta asignarle valor.

En cuanto a la disciplina y puntualidad que la ley se abstiene de definir, creemos que no existe gran problema, ya que se trata del cumplimiento de los reglamentos de orden estrictamente administrativo y que deberán cumplirse con la exactitud que éstos marcan y de seguir las normas de disciplina que establecen. También aquí deberá asignársele un valor a calificar en el concurso escalafonario.

Luego entonces, planteo una serie de valores adecuados al catálogo antes expuesto, a fin de demostrar su aplicación.

#### CONOCIMIENTOS

##### Cursos básicos

Calificación	Puntaje
100	50
90	40
80	30

##### Cursos de actualización

100	10
90	8
80	5

Cabe hacer la aclaración aquí de que en la banca la calificación mínima aprobatoria es de 80 en escala de 100.

**APTITUD****Examen psicológico**

Muy aceptable ----- 15

Aceptable ----- 10

**Otras calificaciones:**Faltantes, habilidad especial,  
calificación trimestral según  
corresponda ----- 5**ANTIGÜEDAD**

Años cumplidos	Puntaje
10 o más -----	15
9 -----	14
8 -----	13
7 -----	12
6 -----	11
5 -----	10
4 -----	9
3 -----	8
2 -----	7
1 -----	6
6 meses -----	5

La antigüedad solamente se computará en años cumplidos, excepto cuando ambos tengan menos de un año que será de 5 puntos.

**DISCIPLINA Y PUNTUALIDAD**

El puntaje será de 5.

**REGLAS BASICAS**

- 1.- La calificación de conocimientos nunca podrá ser menor de 30 - puntos cuando se trate de cursos básicos.
- 2.- Cuando no fuere necesario el examen psicológico, el puntaje se dividirá entre los requisitos señalados en el Catálogo para con formar la aptitud. Su valor acumulado máximo será de 30 puntos,

cuando se sumen con examen psicológico, éste no podrá ser menor que la suma de los otros requisitos a calificar.

- 3.- La antigüedad se computará en años cumplidos.
- 4.- Cuando la calificación sea fraccionaria, se tomará el numeral entero más bajo.

Así, los valores a calificar son: (FACTORES)

Los conocimientos	-----	60
La aptitud	-----	30
Antigüedad	-----	5
Disciplina y puntualidad	-----	5
		100

La antigüedad tendrá más relevancia mientras más grande sea, pero la calificación mínima será de 5 puntos.

Ejemplos:

Existe la vacante de Operador de Mostrador.

Nos remitimos a nuestro Catálogo General de Puestos y observamos -- (Supra 6.2.5) que nos señala primeramente los requisitos para ocupar plazas del tabulador, como el puesto lo ocupará algún cajero mixto - por ser la categoría inmediata inferior no se utilizará, por ello es importante su celeridad, ya que con la práctica se contratará cada vez menor número de personas externas y se hará valer plenamente el escalafón.

Señala también las relaciones de mando II y III; (Supra 6.2.4) entonces el Catálogo de Relaciones de Mando:

- II.- Directas del Subgerente Administrativo.
- III.- Directas del Jefe de Mostrador.

Así dejamos establecido que depende directamente de uno u otro, o en ausencia de alguno, las instrucciones se reciben de quien cubra en ese momento la supervisión.

En el Catálogo de Sueldos Base, se plasma que se trata del nivel 3,

con un sueldo mensual de \$ 190,900.00/100 MN. (Supra 6.2.1)

En seguida nos indica los requisitos para movimientos escalafonarios y nos remitimos al Catálogo respectivo, señalando los numerales: 2, 5, 6, 8 y 12b. Luego entonces; (Supra 6.2.3)

- 2 Haber permanecido 6 meses en el puesto inmediato anterior.
- 5 Obtener calificación trimestral A.
- 6 No haber tenido faltantes en los últimos tres meses.
- 8 Haber aprobado los cursos de habilidades y actualización del puesto que ocupa.

12b Haber aprobado el curso básico de Operador de Mostrador.

Asimismo, se detallan las funciones específicas del puesto.

Concurso:

Juan y Pedro son dos cajeros especiales que van a concursar para ocupar la vacante;

Requisito	JUAN		PEDRO	
	Calificación	Valor	Calificación	Valor
2	1 año	6 pts.	6 meses	5
5	A	15	A	15
6	Sin faltantes	15	Sin faltantes	15
8	90	8	100	10
12b	100	50	90	40

Recuérdese que aquí en cuanto a la aptitud se aplica la regla básica núm. 2.

Luego entonces, procedamos a ordenarlas en cuanto a los factores que señala la ley, aunque desde este momento se puede obtener la calificación y saber quién ocupará la vacante.

	JUAN	PEDRO
Los conocimientos	58	50
La aptitud	30	30
Disciplina y puntualidad	5	5
Antigüedad	<u>6</u>	<u>5</u>
	99	90

Luego entonces, el ascenso le corresponde a Juan por concurso de méritos.

**Ejemplo:**

Se requiere ocupar la categoría de Comodín. Vemos que el Tabulador de Sueldos Base que se trata del nivel 6 y concursan las(los) cajera (os) principales, con un sueldo de \$ 230,000.00 MN. mensuales.

Los requisitos los omitimos, puesto que se trata de un concurso escalafonario y no de contratación externa.

Las relaciones de Mando es; II, y nos indica; Directas del subgerente administrativo.

Y los movimientos escalafonarios nos marca los numerales: 2, 4, 5, 6, 8 y 12d.

2 Haber permanecido 6 meses en el puesto inmediato anterior.

4 Aprobar evaluación psicológica.

5 Obtener calificación trimestral A.

6 No haber tenido faltantes en los tres últimos meses.

8 Haber aprobado los cursos de habilidades y actualización del -- puesto que ocupa.

12d Haber aprobado el curso básico de Comodín.

Aquí concursan Mario y Cristina;

MARIO			CRISTINA	
Requisito	Calificación	Valor	Calificación	Valor
2	1 año	6	2 años	7
4	aceptable	10	aceptable	10
5	A	5	A	5
6	Sin faltantes	5	Sin faltantes	5
8	100	10	90	8
12d	90	40	100	50

Procedemos a la calificación;

	MARIO	CRISTINA
Los conocimientos	50	58
La aptitud	20	20
Antigüedad	6	7
Disciplina y puntualidad	<u>5</u>	<u>5</u>
	81	90

El ascenso por concurso de méritos le corresponderá a Cristina.

## CONSIDERACIONES FINALES

El proceso histórico de formación de la clase media en México, es bastante penoso, sobre todo por su desarraigo dentro de la sociedad en que se mueve, no es gratuita ni siquiera nueva su existencia, sus mutaciones y mimetismos van desde no contribuir en nada a su progreso social, hasta enarbolar verdaderos movimientos. Los trabajadores bancarios como pequeña parte de esta clase, han contribuido notablemente, pero lo más claro es que, son los culpables de su propia historia y de su situación actual, al no poder salir avante en la obtención de una mejor legislación que los trata como trabajadores. Vimos pues en el primer capítulo su desarrollo histórico (más bien --ahistórico) como clase y su encasillamiento legal del que fueron objeto, como una burla hacia nuestros principios Constitucionales y lo que es peor, hacia ellos mismos.

Aunque la reglamentación escalafonaria ya estaba en el reglamento bancario, ésta fue de lo más escueta y genérica; sin embargo, jamás se echaron a andar las estructuras que le daban vida.

La situación escalafonaria al expedirse el nuevo marco legal, vino a situarlos en un mejor plano; sin embargo los factores básicos escalafonarios, la capacidad y la antigüedad, no contradictorios en sí, --viene a hacer necesaria una revaloración, ya que con el paso del --tiempo no es válida la antigua idea de darle menor peso a la capacidad.

La capacidad aumenta de valor e importancia, mientras que la antigüedad fomenta por un lado; el tortuguismo entre los trabajadores, y --por otro, sin ser personalmente de tendencias patronales, frena el --desarrollo de las instituciones.

La antigüedad debe ser reducida en su valor real, debemos entender --por real, aquel que con el transcurso del tiempo ha adquirido al reducirlo paulatinamente, toda vez que existen medios legales para hacerla valer alternativamente en otras prestaciones o derechos derivados de ella y que son de gran peso (prestaciones económicas, prima --de antigüedad, compensaciones, vacaciones, etc.). Pero para el as--

censo ya no debe ser considerada de vital importancia, toda vez que la modernidad amenaza con ser degollada y arrastrar aún más al mismo trabajador, si se le sigue atendiendo a tal grado y de otorgarle el mismo peso que a la capacidad.

Desde luego no he pasado por alto los abusos patronales y lo tibio de las disposiciones legales, ni tampoco pido un sacrificio más de los trabajadores, sino que hagan valer plenamente los derechos alternativos derivados de la antigüedad y permitir que la capacidad lo ocupe. Si se sigue otorgando mayor valor al escalafón ciego, sólo se obtiene aumento de salario y la realidad es el estancamiento en el nuevo puesto y bloqueo al escalafón, ya que difícilmente obtendrá la capacidad para el siguiente ascenso, ni se desarrollará ampliamente y no se cumplirán los objetivos que persigue el ascenso, la obtención de conocimientos nuevos, reclasificación, nueva actividad, desde luego con la base de que se debe contar con una capacitación.

La realidad es que la antigüedad ha perdido valor. La Ley Federal del Trabajo reconoce en sí, solamente dos factores: la capacidad y la antigüedad, otorgando privilegio a la segunda y solamente se encuentra en segundo plano si el patrón cumplió con la obligación de capacitar, pero aún así deberá ser llamado el más antiguo y demostrar que es capaz.

La Ley Burocrática es considerada evidentemente superior, al menos porque reconoce además de la capacidad (conocimientos) y la antigüedad otros valores; así reconoce a la Aptitud, la Disciplina y Puntualidad. Luego entonces es real la pérdida de valor en relación a los planteamientos de la Ley Federal del Trabajo, ya que la calificación se divide básicamente entre cuatro factores y por simple regla matemática el valor asignado a cada uno es menor.

Así el Reglamento de Escalafón del I.M.S.S., le da un valor a la capacidad de 60 puntos, y a la antigüedad un valor de 40, luego entonces, aparece disminuido el valor de la antigüedad, cosa que es reiterativa en los contratos colectivos.

Desde luego que la antigüedad es un valor que no debe desecharse, simplemente deberá ajustarse a las crecientes necesidades de prepara

ción que requieren los trabajadores en una sociedad moderna.

Una de las alternativas reales en la aplicación del escalafón, está precisamente en la existencia y manejo del Catálogo General de Puestos Institucional, apoyado desde luego con un Reglamento de Escalafón con un procedimiento lógico, ya que por su conducto es factible la aplicación y agilización del procedimiento escalafonario, además por los beneficios que se obtienen con la existencia del mismo. Se agiliza el concurso que por oposición tiene que pasar cada uno de los aspirantes a ocupar una plaza vacante, cada una de las herramientas que proporciona el Catálogo General de Puestos aplicada en su exacta medida y función, hará posible la realización de cada uno de sus fines, entre otros, hacer real y ágil el derecho al ascenso.

La constitución de la Comisión Mixta de Escalafón, es el pilar fundamental para el ejercicio del derecho de escalafón, ya que a partir de ella se integran las estructuras idóneas para su aplicación, como son: Catálogo General de Puestos, Reglamento de Escalafón, Subcomisiones mixtas, etc.

La Ley Burocrática en su Título Tercero no presenta mayores problemas para su debida interpretación, ya que incluso define sus términos aplicables. Este título se encuentra integrado a la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 -- Constitucional, no deja de ser una curiosa maniobra legislativa (técnica le llaman algunos), toda vez que, dada la rapidez con que se expidió es justificable, mas no quiere decir que haya sido lo correcto.

Las disposiciones de este título son generales y esquemáticas, tendientes a ser desarrolladas en los reglamentos respectivos, ya que éstos se darán en la práctica en cada una de las instituciones de crédito; de cualquier forma, el auxiliar de primer orden deberá ser el Catálogo General de Puestos.

Así desarrollé un ejemplo de lo que debe ser el Catálogo General de Puestos, adecuándolo a un procedimiento lógico y real porque es en base a los lineamientos de la Ley Burocrática, mismos que deberían ser el ejemplo a seguir por simples y concisos para ejercitar los derechos escalafonarios de los trabajadores bancarios.

## C O N C L U S I O N E S

- 1.- El manejo de la capacidad, como factor de mayor valor para el ascenso, es la solución más acorde para la obtención de mejores resultados para el progreso de los trabajadores y de las instituciones de banca y crédito.
- 2.- La constitución de las estructuras idóneas y necesarias, tales como: Comisión Mixta de Escalafón, Reglamento de Escalafón, Catálogo General de Puestos y partes integrantes, son los pilares del ejercicio del derecho de escalafón para los trabajadores de banca y crédito.
- 3.- Mediante la aplicación simple del Catálogo General de Puestos y un procedimiento escalafonario adecuado, se hará realidad el derecho al ascenso para los trabajadores de banca y crédito.

## B I B L I O G R A F I A

Archivo de información sindical.  
Carpeta N.I, Condiciones generales de trabajo.  
s.a., s.f. Copias fotostáticas en mi poder.

CAREAGA, Gabriel  
1978

Mitos y fantasías de la clase media en México.  
México: cuadernos de Joaquín Mortiz.  
8a. ed.

CABANELLAS, Guillermo  
1976

Diccionario de derecho usual.  
Argentina: Buenos Aires. ed. Heliastra SRL.  
11a. ed.

DE BUEN, Lozano Néstor  
1984

Los trabajadores de banca y crédito.  
México: Porrúa.

1981

Derecho del trabajo.  
México: Porrúa. T-II 4a. ed.

1984

Derecho del trabajo.  
México: Porrúa. T-I 5a. ed.

1987

Derecho del trabajo.  
México: Porrúa. T-II 7a. ed.

DE LA CUEVA, Mario  
1977

El nuevo derecho mexicano del trabajo.  
México: Porrúa. T-I 4a. ed.

1982

Nuevo derecho del trabajo.  
México: Porrúa. T-I 8a. ed.

1979

Nuevo derecho mexicano del trabajo.  
México: Porrúa. T-I 6a. ed.

1970

Diccionario de la real academia.  
Madrid: Décimonovena ed.

1970

Diccionario de la lengua española.  
Madrid: Décimonovena ed.

1981

Diccionario Larousse de la lengua española.  
Román García, Pelayo y Gross.  
México.

- 1988 Entre bancarios.  
Organo informativo bimestral de la Federación  
Nacional de Sindicatos Bancarios.  
México: D.F. N. I. T-II; 30 de enero.
- GUERRERO, Euquerio Manuel**  
1962 Manual del derecho del trabajo.  
México: Porrúa. 3a. ed.
- 1980 Derecho del trabajo.  
México: Porrúa. Undécima ed.
- GOMEZ, González Arely**  
1977 El régimen laboral de los trabajadores banca-  
rios.  
México: Porrúa.
- GILLY, Adolfo**  
1979 La revolución interrumpida.  
México: Ediciones El Caballito. Décima segunda  
ed.
- 1981 Libro homenaje al maestro Mario de la Cueva.  
Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM.  
México: serie E varios N. 3.  
(Las nuevas dimensiones del derecho a la esta-  
bilidad en el trabajo. Héctor-Hugo Barbagelata-  
tta. Pág. 31).
- PEREZ, Solís Alberto**  
1984 El proceso administrativo aplicado a la Capaci-  
tación y Adiestramiento.  
México: Orizaba, Ver. Instituto tecnológico de  
Orizaba.  
Tesis profesional.
- REYES, Ponce A.**  
1979 Administración del personal.  
México: Limusa. T-I.
- SERRA, Rojas Andrés**  
1962 Derecho administrativo.  
México: Porrúa. 2a. ed.
- SHULGOUSKI, Anatoli**  
1978 México en la encrucijada de su historia.  
México: Ediciones de Cultura Popular.  
Trad. ruso por Armando Martínez Verdugo. 6a. ed.
- TRUEBA, Urbina Alberto**  
1979 Nuevo derecho administrativo del trabajo.  
México: Porrúa. T II. 2a. ed.

WILSON, C. Randle  
1958 El contrato colectivo del trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas.  
México: ed. ELSA. Trad. ingl. Victorino Pérez.

ZAMUDIO, Noriega et. al.  
1982 Normas de trabajo bancarias.  
México: UNAM-ENEP Acatlán.

1931 y 1970 Ley Federal del Trabajo.

1960 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1937 Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.  
Reformas del 30 de diciembre de 1953 y 14 de julio de 1972.

Diarios Oficiales y Circulares de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.